Projet syndical

Toulouse 2022

I. L'éducation pour la réussite de tous et de toutes	p. 1
I.1. Projet d'École, projet de société	p. 1
I.1.1. La promesse démocratique	p. 1
I.1.2. Une École inclusive	p. 2
I.1.3. L'équité entre les territoires, les établissements et les élèves	p. 3
I.1.3.1. L'offre de langues vivantes étrangères et régionales	p. 3
I.1.3.2. Affectation des élèves et mixité sociale	p. 4
I.1.3.3. Améliorer l'offre éducative en milieu rural	p. 4
I.1.3.4. L'éducation prioritaire	p. 5
I.1.3.5. Équipements et locaux	p. 6
I.1.4. Le SE-Unsa est un syndicat laïque	p. 8
I.1.4.1. La laïcité est le socle de notre République	p. 8
I.1.4.2. L'École publique est laïque	p. 9
I.1.4.3. Le financement sur fonds publics de l'enseignement privé doit cesser	p. 9
I.1.4.4. L'État doit mieux contrôler l'enseignement délivré hors de l'École publique	p. 10
I.2. Quelles compétences pour relever les défis à venir ?	p. 10
I.2.1. Introduction	p. 10
I.2.2. Les compétences au cœur de la pédagogie	p. 11
I.2.3. Compétences clés	p. 11
I.2.4. Au-delà des <i>fondamentaux</i>	p. 12
I.3. Organiser les différents temps de l'éducation et de la formation tout au long de la vie	p. 12
I.3.1. Préambule	p. 12
I.3.2. La scolarité du socle commun	p. 13
I.3.2.1. Introduction	p. 13
I.3.2.2. Le cycle 1, cycle des apprentissages premiers	p. 14
I.3.2.3. Le cycle 2, cycle des apprentissages fondamentaux	p. 15
I.3.2.4. Le cycle 3, cycle de consolidation	p. 15
I.3.2.5. Le cycle 4, cycle des approfondissements	p. 16
I.3.2.6. La liaison collège-lycée	p. 16
I.3.3. Bâtir des parcours de réussite de bac-3 à bac+3	p. 16
I.3.3.1. Introduction	p. 16
I.3.3.2. La voie professionnelle	p. 17
I.3.3.2.1. Introduction	p. 17
I.3.3.2.2. L'organisation des formations et les diplômes	p. 18
I.3.3.2.3. L'apprentissage	p. 19
I.3.3.3. La voie générale et technologique	p. 20
I.3.3.4. Après le baccalauréat	p. 22
I.3.4. Se former tout au long de la vie	p. 23
I.3.4.1. Introduction	p. 23
I.3.4.2. Le retour en formation et l'obligation de formation jusqu'à 18 ans	p. 23
I.3.4.3. Les Gréta et la formation continue des adultes	p. 23
I.3.4.4. Lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme	p. 24
I.3.5. Attester et certifier les acquis	p. 24
I.3.5.1. Au terme de la scolarité commune	p. 24
I.3.5.2. Le baccalauréat	p. 25

I.3.6. L'orientation scolaire et professionnelle	p. 25
I.3.6.1. L'accompagnement à l'orientation	p. 26
I.3.6.2. L'orientation tout au long de la vie	p. 27
I.4. Réunir les conditions de la réussite de tous et toutes	p. 28
I.4.1. Les apprentissages des élèves au cœur	p. 28
I.4.2. Diversifier les dispositifs d'apprentissage	p. 29
I.4.2.1. Accompagner les élèves dans leurs apprentissages	p. 29
I.4.2.2. La pédagogie de l'alternance	p. 29
I.4.3. Le numérique au service des apprentissages	p. 30
I.4.4. L'évaluation au service des apprentissages	p. 31
I.4.5. Le temps et les rythmes au service des apprentissages	p. 33
I.4.5.1. Introduction	p. 33
I.4.5.2. L'organisation de l'année	p. 33
I.4.5.3. L'organisation de la semaine	p. 34
I.4.6. Une vie scolaire favorable aux apprentissages	p. 35
I.4.7. Un climat scolaire favorable aux apprentissages	p. 36
I.4.8. La coéducation, une nécessité pour les apprentissages	p. 37
I.5. Répondre aux besoins de tous les élèves	p. 38
I.5.1. Introduction	p. 38
I.5.2. De la difficulté ordinaire à la grande difficulté scolaire	p. 39
I.5.3. Les Rased	p. 40
I.5.3.1. Le pôle ressource de circonscription	p. 40
I.5.4. L'apport de la ou du psychologue de l'Éducation nationale	p. 41
I.5.5. La Segpa	p. 41
I.5.6. Les Érea et les ERPD	p. 43
I.5.7. Réussir l'inclusion des élèves en situation de handicap	p. 43
I.5.7.1. Introduction	p. 43
I.5.7.2. Un accueil transversal	p. 43
I.5.7.3. Des réponses ambitieuses à leurs besoins spécifiques	p. 43
I.5.8. Les besoins particuliers de certain-es élèves	p. 45
I.5.8.1. Réussir l'inclusion des élèves nouvellement arrivés-es en France	p. 45
I.5.8.2. Réussir la scolarisation des enfants de familles itinérantes et de voyageurs	p. 46
I.5.8.3. Les élèves au comportement perturbateur	p. 47
I.6. L'École et ses partenaires	p. 48
I.6.1. Les partenariats avec les associations et les collectivités territoriales	p. 48
I.6.2. Les partenariats avec les entreprises	p. 49
II. Professionnel·le à part entière	p. 50
II.1. Des compétences professionnelles qui s'acquièrent tout au long de la vie	p. 50
II.1.1. La formation initiale des enseignant-es, PsyEN et CPE doit être une formation professionnelle et universitaire	p. 50
II.1.1.1. Le concours	p. 51
II.1.1.2. L'Inspé	p. 52
II.1.1.3. Diversité des voies de recrutement	p. 52
II.1.1.4. Le recrutement et la formation initiale des psychologues de l'Éducation nationale	p. 52
II.1.2. Le développement professionnel : une nécessité pour les professionnel·les comme pour leurs élèves	p. 53

II.1.3. Les formations spécialisées	p. 54
II.2. L'école, l'établissement : le niveau pertinent pour dynamiser les réussites	p. 55
II.2.1. Soutenir et favoriser la dynamique du collectif de travail	p. 55
II.2.2. Le projet d'école ou d'établissement, un levier pour la réussite des élèves	p. 56
II.2.3. L'évaluation des établissements scolaires	p. 56
II.2.4. Démocratiser le fonctionnement des écoles et des établissements	p. 56
II.2.4.1. Implication de l'équipe	p. 57
II.2.4.2. Fonctionnement démocratique de l'EPL	p. 57
II.2.4.3. Le rôle des élu-es au CA	p. 57
II.2.5. Améliorer la structuration de l'école primaire pour en faire un échelon opérationnel et serein	p. 58
II.3. L'évaluation des personnels au service du développement professionnel	p. 59
II.4. La mobilité professionnelle	p. 60
II.4.1. Une mobilité choisie	p. 60
II.4.2. Des améliorations urgentes	p. 60
III. Des exigences pour l'affirmation des personnels	p. 62
III.1. Un dialogue social garanti et effectif	p. 62
III.1.1. Le droit à une gestion de carrière lisible et accompagnée	p. 62
III.1.2. Le droit à une protection et une prévention rigoureuses	p. 64
III.2. Une gestion des ressources humaines adaptée aux besoins et aux ambitions	p. 64
III.3. Rémunération	p. 65
III.3.1. Accords salariaux	p. 65
III.3.2. Reconnaissance financière et attractivité du métier	p. 65
III.3.3. Avancement	p. 66
III.3.3.1. Appréciation de la valeur professionnelle dans les carrières	p. 66
III.3.3.2. Hors-classe	p. 66
III.3.3.3. Classe exceptionnelle	p. 67
III.3.4. Indemnités	p. 68
III.3.4.1. Indemnités de missions particulières (IMP)	p. 68
III.3.4.2. Indemnités de suivi	p. 68
III.3.5. Heures supplémentaires	p. 69
III.3.6. Déplacements	p. 69
III.3.7. Fiche de paie	p. 70
III.4. Temps de travail - Temps de service	p. 70
III.4.1. Aménager le temps de service	p. 70
III.4.2. Pondération	p. 70
III.4.3. Décharges de service	p. 71
III.4.4. Temps partiel	p. 71
III.4.5. Aménagement des fins de carrière	p. 71
III.5. Retraites	p. 72
III.5.1. Garantir le financement des retraites	p. 72
III.5.2. Défendre la retraite des fonctionnaires	p. 72
III.5.3. Une logique intergénérationnelle et de solidarité	p. 72
III.5.4. Le SE-Unsa revendique :	p. 73
III.6. Un accès à la titularisation facilité dans le cadre des règles de la Fonction publique	p. 74
III.7. Le droit à la mobilité et à la stabilité géographique	p. 74

III.7.1. Des principes à poser	p. 75
III.7.1.1. Un rapport recrutement/affectation propice à une projection professionnelle	p. 75
III.7.1.2. Des modalités d'affectation maîtrisées	p. 75
III.7.2. Des barèmes à faire évoluer	p. 76
III.7.3. Des lignes à ne pas franchir	p. 76
III.8. Qualité de vie au travail	p. 77
III.8.1. Des conditions de travail dignes et optimales	p. 78
III.8.1.1. Une organisation aidante du travail	p. 78
III.8.1.2. Un environnement physique favorable et écoresponsable	p. 78
III.8.1.3. Une organisation outillée et modulable du travail	p. 79
III.8.1.4. Des relations professionnelles sereines	p. 80
III.8.2. Des droits garantis à la santé et à la sécurité	p. 80
III.8.2.1. Une médecine du travail efficace	p. 80
III.8.2.2. Une protection effective	p. 81
III.8.2.3. Une information claire et accessible à tous et toutes	p. 81
III.8.3. Un équilibre vie professionnelle et vie personnelle respecté	p. 82
III.8.3.1. Le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle	p. 83
III.8.3.2. L'optimisation des réunions	p. 83
III.8.3.3. Du bon usage des outils numériques	p. 84
III.8.4. Personnel et parent	p. 84
III.8.4.1. Supplément familial de traitement	p. 84
III.8.4.2. Congé parental	p. 85
III.8.4.3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	p. 85
III.8.4.4. Congé spécifique nouveau parent	p. 85
III.8.4.5. Droit à l'allaitement	p. 85
III.8.4.6. Garde d'enfant malade	p. 85
III.8.4.7. Allocation au parent d'enfant handicapé	p. 85
III.8.4.8. Autorisation de proche aidant·e	p. 86
III.8.5. Personnel en situation de handicap	p. 86
III.8.6. Personnel en rupture professionnelle pour raisons de santé	p. 86
III.9. Action sociale	p. 87
III.9.1. Équité de traitement entre les ministères	p. 87
III.9.2. Des améliorations nécessaires	p. 88
IV. Et en plus pour moi...	p. 90
IV.1. Acteur·rice du sport scolaire	p. 90
IV.2. AED	p. 91
IV.3. AESH	p. 92
IV.4. Agrégé·e	p. 94
IV.5. Certifié·e - PEGC	p. 95
IV.6. Contractuel·le enseignant·e, CPE, PsyEN	p. 95
IV.7. CPE	p. 97
IV.8. CPIF/CFC	p. 99
IV.9. Directeur·rice d'école	p. 99
IV.10. Enseignant·e d'EPS	p. 101
IV.11. Enseignant·e spécialisé·e	p. 102
IV.11.1. Directeur·rice adjoint·e chargé·e de Segpa	p. 103

IV.11.2. Enseignant·e en Esms et en UE	p. 103
IV.11.3. Enseignant·e en Ulis	p. 104
IV.11.4. Enseignant·e en Rased	p. 104
IV.11.5. Enseignant·e référent·e handicap	p. 104
IV.11.6. Personnels en Egpa et Érea	p. 105
IV.12. Entrant·e dans le métier	p. 105
IV.13. Formateur·rice	p. 106
IV.13.1. Conseiller·ère pédagogique	p. 106
IV.13.2. Formateur·rice académique	p. 106
IV.13.3. Pemf	p. 107
IV.13.4. Tuteur·rice	p. 107
IV.13.5. Référent·e pour les usages du numérique	p. 108
IV.14. Formateur·rice Gréta/CFA	p. 108
IV.15. Personnel exerçant hors de France	p. 109
IV.16. Instituteur·rice - PE	p. 110
IV.17. PLP	p. 111
IV.18. Professeur·e documentaliste	p. 113
IV.19. Professeur·e principal·e	p. 113
IV.20. PsyEN	p. 114
IV.21. Remplaçant·e (1 ^{er} degré – 2 ^d degré)	p. 115
IV.22. Retraité·e	p. 117
V. Le SE-Unsa, notre syndicat	p. 118
V.1. Le développement du syndicat pour le développement de notre projet	p. 118
V.1.1. Représenter les personnels : agir au service du développement	p. 118
V.1.2. Syndiquer : un objectif prioritaire	p. 118
V.1.3. Poursuivre la professionnalisation de nos pratiques	p. 119
V.1.4. Former nos militant·es	p. 119
V.1.5. Militer au SE-Unsa	p. 120
V.2. Communiquer	p. 120
V.3. Soutenir l'engagement syndical de tous et de toutes	p. 121
V.3.1. Une démarche volontaire	p. 121
V.3.2. Poursuivre notre objectif de rendre effective la parité femmes - hommes	p. 121
V.4. Renforcer la dynamique académique	p. 121
V.5. Ouvert aux métiers de l'éducation (Unsa Éducation) et aux autres salarié·es (Unsa)	p. 122
V.5.1. Notre union	p. 122
V.5.2. Notre fédération	p. 122
V.5.3. Le SE-Unsa, premier syndicat de l'Unsa Éducation et de l'Unsa	p. 123
Glossaire	p. 124

I. L'éducation pour la réussite de tous et de toutes

I.1. Projet d'École, projet de société

L'École, comme institution et comme lieu physique des apprentissages, est indispensable et irremplaçable. Pas seulement pour transmettre les connaissances et les valeurs construites par les générations précédentes mais aussi pour donner des outils à nos enfants afin qu'ils puissent faire face aux immenses défis qui les attendent. Quels doivent être les contenus et les formes que notre École doit adopter pour former des adultes, citoyens solidaires, résilients, capables d'agir ensemble pour construire une société respectueuse de chacun ?

La crise de la Covid-19 nous a montré que ce que nous tenions pour acquis ne l'était pas. Les solutions développées au moment de la fermeture administrative des établissements ont mis en exergue et renforcé toutes les inégalités en confiant aux familles, diversement armées pour le faire, la responsabilité du suivi des apprentissages, offrant un large marché aux entreprises privées d'éducation, renforçant les discours sur l'individualisation qui ne profite qu'aux élèves les plus en réussite.

Notre projet syndical doit prendre ces questions à bras-le-corps, non pour y apporter des réponses définitives mais pour en mesurer toute la complexité et ébaucher des pistes. Elles ne sont pas toutes à réinventer, tant la plupart des problématiques étaient déjà présentes. Notre projet syndical garde toute sa pertinence sur la question de la lutte contre les inégalités sociales et les discriminations de tous ordres. Il fait déjà une large place aux compétences à travailler en situation complexe, à la coopération, à l'autonomie, à la créativité. Il questionne aussi fortement l'ordre scolaire établi. Il se renforce pour que notre École contribue à la construction d'une société durable dans un monde durable.

I.1.1. La promesse démocratique

L'École française doit progresser vers davantage d'équité si elle veut tenir sa promesse démocratique et reconstruire un pacte de confiance avec les jeunes et leurs familles.

Pour contribuer efficacement à la réduction des inégalités, la Nation doit mettre la priorité, y compris en matière de moyens, sur la scolarité commune, école et collège. C'est en effet dans ce cadre que les apprentissages fondamentaux, en référence au socle commun, doivent être réalisés par l'ensemble d'une classe d'âge. L'État doit aussi offrir à chaque famille les moyens de connaître le système scolaire pour qu'elles puissent toutes devenir actrices dans le parcours scolaire de leurs enfants.

Aucun enfant ou jeune ne doit être écarté de l'École, de ses activités et des services associés (travail à distance, transport, cantine, sorties et voyages, etc.) pour des raisons économiques.

Le SE-Unsa rappelle son attachement au principe de gratuité dans la scolarité obligatoire, et demande la revalorisation des bourses et des fonds sociaux. Des aides financières à la scolarité doivent être créées pour les élèves du primaire.

I.1.2. Une École inclusive

Le projet d'une École inclusive ouverte à tous, quelles que soient les différences dues à l'origine sociale et culturelle ou aux caractéristiques individuelles, implique de repenser les contenus d'enseignement et de réviser les modalités pédagogiques afin de permettre les apprentissages de tous.

L'École doit être un lieu d'accueil, de respect et de dialogue face aux questionnements d'enfants et de jeunes en pleine construction de leur identité, notamment sexuelle ou de genre. Les personnels doivent être formés pour maîtriser ces enjeux et être en capacité d'accompagner les enfants, les jeunes et leur famille dans un cadre bienveillant et protecteur.

Il est primordial de ne pas réduire le concept d'École inclusive aux seuls élèves à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap. L'objectif est bien une École pour tous capable de répondre aux besoins de chaque élève en s'appuyant sur la dynamique du collectif.

Pour le SE-Unsa, il convient d'être ambitieux et déterminé pour l'École inclusive. L'École inclusive ne peut devenir une réalité qu'avec une révision du *curriculum* (contenus, démarches, évaluation), un investissement soutenu dans la formation initiale et continue et des moyens humains et pédagogiques renforcés et adaptés. La reconnaissance des besoins de chacun ne doit ni se traduire par la multiplication de dispositifs particuliers pour publics ciblés dans une logique différentialiste et discriminante ni prendre la forme d'une réponse uniforme. Au titre de cette ambition affichée, le SE-Unsa est favorable à l'ouverture d'une réflexion globale sur de nouvelles modalités à introduire dans notre système éducatif. La prévention de la difficulté doit être une des principales démarches à mettre en œuvre au profit des élèves. Des réponses doivent être imaginées pour que chaque élève puisse bénéficier d'une attention particulière, au sein de sa classe, en complémentarité et soutien de l'action de l'enseignant, si des besoins émergent sans qu'ils relèvent nécessairement du champ du handicap.

Le parcours mis en place pour chaque jeune doit répondre de manière adaptée à son projet et à ses besoins scolaires, éducatifs et de soins. Or contrairement à ce qu'on constate aujourd'hui, ce ne sont pas les moyens disponibles mais bien les besoins identifiés qui doivent présider à la définition du projet. Par conséquent, les moyens humains et/ou matériels doivent être adaptés en fonction des besoins notifiés. Ainsi, selon les situations rencontrées, il peut être nécessaire de créer des dispositifs d'inclusion ouverts ou des unités d'enseignement, de proposer des aménagements de la scolarité, d'offrir un accompagnement humain qualifié et formé, d'outiller les personnels sur les besoins de l'élève avant son accueil, de fournir un soutien matériel et technologique, de multiplier les ressources, les compétences, les personnels spécialisés. Ceci sans jamais perdre de vue les dimensions collectives indispensables à une construction individuelle harmonieuse et à une société inclusive.

Pour faire progresser l'École inclusive et assurer le droit à l'éducation pour tous, il est nécessaire de renforcer la formation initiale et continue de l'ensemble des professionnels et de disposer de temps de concertation suffisants entre les professionnels concernés et avec les familles, en veillant à ce que les informations qui peuvent avoir un retentissement sur la scolarité des enfants soient effectivement partagées. Pour mettre en œuvre un projet cohérent et assurer à chaque élève un parcours réussi quels que soient ses besoins, les relations entre l'Éducation nationale et ses partenaires du secteur médico-social doivent être améliorées, dans le respect des missions de chacun. Tous ces professionnels et ces partenaires doivent être en nombre suffisant pour couvrir les besoins dans chaque établissement scolaire, sur tous les territoires. L'École inclusive ne peut s'appuyer sur la seule bonne volonté des personnels. L'écart entre le prescrit et la réalité de l'école inclusive engendre de la souffrance au travail, qui doit être entendue. L'institution doit y apporter des réponses concrètes.

I.1.3. L'équité entre les territoires, les établissements et les élèves

L'État doit être le garant de l'équité entre les territoires et les établissements dès la maternelle et à tous les niveaux par une allocation progressive des moyens en fonction de critères transparents et partagés avec les instances de dialogues.

L'État et les collectivités doivent adapter les moyens alloués aux besoins des élèves et à ceux des partenaires des secteurs médicaux sociaux et éducatifs.

La carte des formations doit favoriser la mixité sociale. Elle doit également évoluer dans le sens d'une plus grande équité, d'une plus grande homogénéité de l'offre de formation d'un établissement à un autre, de manière à réduire les effets de mise en concurrence.

I.1.3.1. L'offre de langues vivantes étrangères et régionales

L'offre en langues vivantes doit notamment être pilotée au niveau académique afin de garantir une diversité, une cohérence et une continuité des apprentissages, et réduire les effets de concurrence entre établissements. Le SE-Unsa considère la diversité des langues et des cultures comme une richesse. Toutefois, l'offre linguistique ne peut servir à contourner la sectorisation scolaire ni à créer des classes de niveau.

Toutes les langues ont leur identité, leur valeur, une égale pertinence en tant que mode d'expression. Les langues et cultures régionales, les langues et cultures d'origine participent de cette richesse. La politique des langues que nous revendiquons doit viser à préserver et à améliorer la diversité de l'offre des langues dans le Service public. Elle s'inscrit dans le projet européen de multilinguisme. Le SE-Unsa exige que l'enseignement des langues régionales soit organisé et assuré par le Service public d'Éducation nationale sur la base du choix volontaire des familles. Cet enseignement, sans entrer dans une logique communautariste, doit être mis en œuvre avec des déclinaisons adaptées selon les régions et les voies définies par les textes de l'Éducation nationale (sensibilisation, initiation, apprentissage, enseignement bilingue pouvant

aller jusqu'à la parité horaire). Le SE-Unsa ne s'oppose pas à l'apprentissage des langues régionales par l'immersion lorsque le projet est concerté, encadré, validé par l'équipe pédagogique et évalué régulièrement par l'institution. Le SE-Unsa condamne et œuvrera pour abroger les récentes dispositions législatives qui contraignent les communes à contribuer au financement d'écoles privées pratiquant l'immersion lorsqu'elles accueillent des enfants de leur commune.

Enfin, le SE-Unsa demande la poursuite de la transformation de l'enseignement optionnel de langues étrangères vivantes (ex-Elco) en un enseignement facultatif et ouvert à tous de type section internationale, en partenariat avec les pays étrangers sous la responsabilité de l'Éducation nationale.

I.1.3.2. Affectation des élèves et mixité sociale

En cohérence avec sa fédération l'Unsa Éducation, le SE-Unsa revendique une régulation révisée de l'affectation des élèves.

Cette régulation doit instaurer, pour tout type d'établissement scolaire (écoles, collèges, lycées) et quels que soient les territoires concernés, les conditions d'une réelle mixité sociale dans le cadre d'une politique globale impliquant les différents acteurs agissant dans le champ éducatif.

Elle passe notamment par une politique volontariste de rénovation urbaine et d'aménagement du territoire.

Elle passe également par des dotations modulées en fonction du public accueilli et de la politique menée par l'établissement en faveur d'une plus grande mixité sociale et scolaire.

Le SE-Unsa demande que les organisations représentatives des personnels soient associées aux travaux de sectorisation.

Dans un objectif de mixité sociale, les créations et rénovations de lycée doivent tendre vers un lycée polyvalent permettant une offre éducative diversifiée valorisant tous les parcours.

I.1.3.3. Améliorer l'offre éducative en milieu rural

Le SE-Unsa est attaché à une École publique de proximité et de qualité à dimension humaine. Il est favorable à une politique locale et concertée d'aménagement du tissu scolaire qui dépasse les ajustements aux évolutions démographiques et prépare l'avenir pour garantir une offre éducative de qualité, adossée à des moyens planifiés dans le temps, au plus près des territoires. Pour le SE-Unsa, les politiques de regroupements pédagogiques concentrés ou les fusions d'écoles conduites en partenariat avec l'ensemble des acteurs et par des démarches transparentes et concertées doivent veiller avant tout aux besoins scolaires et périscolaires des enfants, les plus jeunes en particulier, aux spécificités du territoire, à la préservation d'une taille raisonnable d'école. Dans

le secondaire, des politiques ciblées de mutualisation des moyens devront être mises en œuvre *a minima* à moyens constants et garantir d'équales conditions d'accès à la réussite ainsi qu'à la poursuite d'études.

Ces dispositions devront être entérinées après consultation des conseils d'école et des conseils d'administration, puis des instances de dialogue social départementales et académiques. Les réorganisations territoriales et administratives doivent avoir pour objectif d'améliorer sensiblement les conditions d'éducation des élèves et de travail des équipes tout en garantissant une offre de formation publique de proximité.

Ces réorganisations doivent prendre en compte les temps éducatifs des enfants et des adolescents, la proximité des bâtiments concernés, les temps effectifs de transports de la maternelle au supérieur, en veillant à une articulation cohérente des temps scolaires et périscolaires, en accordant les moyens nécessaires à l'inclusion, à une orientation choisie et en permettant aux personnels de bénéficier de temps de coordination et d'être formés aux spécificités des organisations pédagogiques rencontrées dans le monde rural, notamment les classes multi-âges.

En outre, un budget spécifique pour permettre le transport vers les lieux culturels doit être affecté à chaque école et collège ruraux.

I.1.3.4. L'éducation prioritaire

Une politique affirmée d'éducation prioritaire doit être maintenue dans les territoires économiquement et socialement défavorisés, exclusivement réservée aux établissements publics. Elle doit rester fondée sur une démarche de réseau écoles-collège animé par un coordonnateur dédié, formé aux spécificités de son territoire.

Il est nécessaire de réexaminer périodiquement (au minimum tous les 5 ans) la carte de l'éducation prioritaire afin de rester au plus proche des besoins des territoires. Ce réexamen doit s'appuyer sur des critères objectifs, explicités aux équipes d'écoles et d'établissements. Il ne doit pas se faire à moyens constants mais en fonction des besoins réels des territoires.

Les moyens supplémentaires attribués doivent permettre de :

- assurer une prise en charge continue des élèves dans les écoles et établissements et de réaliser une baisse très significative des effectifs de classe et de mettre en place des modalités de travail différentes, grâce à des formations de bassin diversifiées, notamment inter-degrés ;
- disposer de personnels aux compétences spécifiques en nombre suffisant (enseignants spécialisés, psychologues de l'Éducation nationale, personnels sociaux et de santé, CPE et assistants d'éducation) pour prévenir les difficultés rencontrées et y répondre ;

- soutenir particulièrement les directeurs et directrices d'école dans leurs missions ;
- disposer d'enseignants surnuméraires pour faciliter la diversification des démarches pédagogiques et assurer la continuité dans la prise en charge des élèves en difficulté tout au long de leur scolarité ;
- mettre en œuvre des activités éducatives, culturelles et sportives ;
- améliorer l'organisation du travail en réduisant, de façon significative, le temps de service des enseignants devant les élèves pour dégager des temps de travail collectif et d'échanges avec les familles.

Les écoles dites orphelines et certains lycées généraux, technologiques, professionnels ou polyvalents doivent être également labellisés « éducation prioritaire » au vu des publics qu'ils scolarisent, et ainsi bénéficier des mêmes moyens humains et financiers et de la même reconnaissance pour les personnels.

I.1.3.5. Équipements et locaux

L'équité entre les écoles, entre les établissements, passe aussi par des locaux et des équipements de qualité. L'État doit tout mettre en œuvre pour contraindre la collectivité à assumer ses responsabilités, y compris en imposant une dotation minimale d'équipement. C'est pourquoi le SE-Unsa exige la réalisation d'un cahier des charges national pour les projets de construction et de rénovation et pour le fonctionnement au quotidien. Il devra indiquer des normes pour les locaux, l'hygiène, la santé, le bien être ainsi qu'une liste d'équipements et sa mise à jour serait biennale. En cas de défaillance ou de retard structurel, l'État doit tout mettre en œuvre pour accompagner les collectivités et s'y substituer le cas échéant. Cette problématique est particulièrement sensible outre-mer.

L'organisation des locaux doit offrir à tous de bonnes conditions de vie et de travail.

Nous exigeons :

- des équipements (techniques, informatiques, sanitaires, pédagogiques et sportifs) adaptés à l'âge et la nature des publics (ainsi que leur maintenance), y compris une connexion à internet haut débit dans toutes les salles de classe ;
- des écoles et des établissements permettant la scolarisation, en inclusion dans le milieu ordinaire, des élèves en situation de handicap ;
- des bureaux et salles de travail pour les personnels d'enseignement, d'éducation, les AESH et les psychologues de l'Éducation nationale équipés de matériel informatique performant et d'une connexion haut débit ;

- des bureaux dédiés à la direction d'école ;
- des espaces pour les élèves (foyer, salle d'activités, etc.) ;
- des locaux pour les parents d'élèves ;
- des locaux spécifiques et adaptés aux missions à destination des personnels intervenant dans les établissements ;
- des locaux destinés à la vie scolaire, de taille adaptée, modernisés, équipés et accueillants, dotés de connexions internet à haut débit ;
- un centre de documentation et d'information ou une bibliothèque-centre documentaire, dotés de connexions internet à haut débit dans chaque établissement et école ;
- des équipements sportifs (y compris des sanitaires et vestiaires salubres et décents) permettant de mettre en œuvre les apprentissages décrits dans les programmes ;
- des cours de récréation végétalisées dotées d'un préau, véritables lieux de vie, épanouissants pour tous les élèves, quel que soit leur genre, conformes aux attentes environnementales ;
- des salles de repos et de restauration destinées aux personnels avec notamment un point d'eau à taille adulte ;
- des salles de repos destinées aux élèves ;
- des internats de qualité et financièrement accessibles ;
- la prise en compte du besoin d'espace dans les classes et de mobilier adapté pour que les enseignants puissent varier leurs pratiques pédagogiques et contribuer au bien-être de chacun ;
- une organisation des locaux qui fluidifie les déplacements.

Pour le SE-Unsa, les collectivités locales, accompagnées, si nécessaire, par l'État, doivent investir pour que les nouveaux établissements ou les travaux de rénovation respectent ces exigences, de même que les normes haute qualité environnementale. Les écoles et les établissements scolaires doivent être mieux adaptés aux risques sanitaires, par l'amélioration des conditions d'hygiène, et aux risques liés aux épisodes caniculaires de plus en plus fréquents. La communauté éducative doit être partie prenante de l'élaboration des projets de construction et de rénovation. Par ailleurs, l'équipement et l'entretien planifié et régulier des matériels numériques doivent relever des charges et équipements obligatoires mis à disposition dans toutes les écoles et tous les établissements scolaires.

Le SE-Unsa est particulièrement vigilant à la taille des structures scolaires. Qu'il s'agisse ou non du résultat d'une fusion, les établissements créés doivent demeurer à taille humaine afin de favoriser un climat scolaire serein.

I.1.4. Le SE-Unsa est un syndicat laïque

Le syndicat promeut et défend la laïcité dans la société et à l'École, de manière autonome et au sein du Comité national d'action laïque (Cnal) dont il assure le secrétariat général.

Il met en œuvre une pédagogie de la laïcité auprès de ses adhérents et de l'ensemble des personnels.

Le SE-Unsa œuvre au rassemblement de toutes les forces laïques et progressistes : organisations syndicales, mouvements associatifs et philosophiques, partis politiques.

I.1.4.1. La laïcité est le socle de notre République

La laïcité est à la fois une valeur et un principe juridique inscrit dans l'article 1 de la Constitution.

Elle signifie :

- le respect de la liberté absolue de conscience (liberté de croire, de ne pas croire, de renoncer ou de changer de religion) et la liberté de culte dans l'espace privé comme dans l'espace public ;
- la neutralité de l'État et donc des agents du Service public ;
- l'indépendance de la République à l'égard des religions.

Pour le SE-Unsa, la laïcité ne consiste donc pas à neutraliser tout l'espace public, encore moins à stigmatiser une quelconque religion, croyance ou philosophie.

Notre constitution assure *l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion*. Pour le SE-Unsa, cette égalité des citoyens (et non des communautés) garantit la diversité des pensées et des cultures.

C'est pourquoi le syndicat s'oppose à toute tentative d'instrumentaliser la laïcité à des fins d'exclusion. De même, il combat toute tentative qui, par adjektivation de la laïcité, tendrait à en réduire la portée universelle.

Pour le SE-Unsa, la laïcité est la condition permettant de mettre en œuvre l'idéal républicain de *Liberté-Égalité-Fraternité*. Elle vise à combiner effectivement la liberté et l'égalité dans une société solidaire.

C'est pourquoi le syndicat réclame l'extension de la loi de 1905 de séparation des Églises et de l'État à l'ensemble du territoire de la République.

I.1.4.2. L'École publique est laïque

La neutralité ainsi imposée aux personnels comme aux élèves a une visée émancipatrice. Elle crée les conditions propices à l'ouverture sur le monde, à la confrontation des opinions et au développement de l'esprit critique. L'École publique est le creuset de la citoyenneté et du vivre ensemble. Afin de faire vivre et promouvoir la laïcité, l'institution scolaire doit former ses personnels tout au long de leur carrière et les protéger dès lors que l'affirmation de ce principe est remise en cause, notamment à travers les enseignements dispensés.

La Charte de la laïcité à l'École constitue un point d'appui important pour tous les acteurs du monde éducatif. Elle doit faire partie des incontournables des formations initiales et continues.

Le SE-Unsa demande la mise en place de la journée nationale de la laïcité 9 décembre. Parce qu'elle accueille des jeunes en construction, dont les libertés sont en voie de constitution, la laïcité de l'École s'impose à tous ceux et à toutes celles qui interviennent auprès d'eux, quel que soit leur statut.

Le SE-Unsa demande que le professionnalisme et la parole des enseignants et des personnels d'éducation, lors de conflits portant sur la question laïque, soient accueillies avec neutralité au même titre que la parole des familles. Il exige de l'État qu'il assure une protection intransigeante des personnels qui pourraient être menacés ou mis en danger par leur action pédagogique pour la défense et la promotion de la laïcité.

La passation d'examens doit se dérouler dans des lieux respectant la neutralité de l'État. Dans le cas particulier de l'Alsace-Moselle, le SE-Unsa exige que l'enseignement religieux sorte du temps scolaire obligatoire à l'École publique

I.1.4.3. Le financement sur fonds publics de l'enseignement privé doit cesser

La Constitution impose à l'État de garantir la continuité du Service public sur tout le territoire.

C'est pourquoi le SE-Unsa réclame la création de structures publiques d'éducation là où n'existent que des établissements privés. S'il n'existe qu'une école dans une commune, ou un groupement de communes, elle doit être publique.

Le SE-Unsa demande l'abrogation de toutes les lois et dispositions qui contredisent le caractère laïque de la République (loi *Debré*, loi *Carle*, etc.). Il demande l'application stricte de l'article 2 de la loi de 1905, stipulant que *la République [...] ne salarie, ni ne subventionne aucun culte*.

Principalement confessionnels, les établissements privés sous contrat d'association avec l'État s'organisent en réseau concurrent du Service public d'éducation et obtiennent les mêmes moyens

au nom d'une prétendue parité alors qu'ils participent à la séparation de la jeunesse de notre pays.

Le SE-Unsa ne peut admettre que les établissements d'enseignement privés sous contrat ne soient soumis à aucune contrainte d'organisation, ni de mixité des publics.

Le SE-Unsa exerce sa vigilance pour qu'aucune collectivité n'accorde de subvention d'investissement ni de fonctionnement aux établissements d'enseignement privés hors contrat.

L'État doit rendre public le coût de l'enseignement privé (ministère, collectivités locales, dons défiscalisés). Il doit contrôler l'utilisation effective des moyens attribués.

Dans ce cadre, le SE-Unsa demande que la reconnaissance d'utilité publique soit retirée aux fondations à caractère confessionnel qui récoltent des fonds pour les établissements privés, contournant ainsi les limites de financement prévues par la loi.

Dans la gestion déconcentrée des moyens de l'Éducation nationale, recteurs et DASEN doivent permettre à l'enseignement public de proposer une offre toujours supérieure à celle des établissements privés du secteur.

Chaque élève ou étudiant doit pouvoir trouver une formation correspondant à ses aspirations dans le service public d'éducation de proximité.

I.1.4.4. L'État doit mieux contrôler l'enseignement délivré hors de l'École publique

Un bilan des contrôles et du suivi des préconisations doit être présenté au CDEN.

Dans l'intérêt des élèves, l'État doit en outre s'assurer que l'enseignement délivré hors de l'École publique est conforme aux valeurs de la République et aux objectifs de fin de cycles en référence au socle commun, quel que soit le mode d'enseignement (enseignement privé sous et hors contrat, enseignement à domicile).

I.2. Quelles compétences pour relever les défis à venir ?

I.2.1. Introduction

Pour le SE-Unsa, l'approche par compétences est indispensable pour relever les défis à venir - sociaux, écologiques et démocratiques -, contribuer à l'émancipation et à l'autonomie de chacun, à la construction d'une citoyenneté partagée dans une société de plus en plus fragmentée et permettre à chacun de s'adapter aux transformations et à la complexité du monde en développant sa capacité d'agir.

Les compétences permettent de redéfinir les objectifs de formation et de mettre les questions pédagogiques au cœur des problématiques de nos métiers de professionnels de l'éducation, en

plaçant la focale sur les apprentissages réels des élèves plutôt que sur l'enseignement prescrit. Tous les domaines d'apprentissage contribuent au développement des compétences. Elles permettent d'explicitier les attendus scolaires, favorisant ainsi la réussite de tous les élèves et de construire des parcours de formation tout au long de la vie.

L'approche par compétences n'est pas un prêt-à-enseigner. Elle laisse aux enseignants et aux CPE toute leur autonomie professionnelle. Celle-ci est indispensable, tant l'acte d'enseigner et de transmettre dépend de facteurs contextuels multiples et ne peut être standardisé.

I.2.2. Les compétences au cœur de la pédagogie

L'exercice d'une compétence nécessite la mobilisation d'un ensemble de ressources diversifiées internes (connaissances, capacités, attitudes) et externes (documents, outils, personnes). La notion de compétence n'exclut aucun mode d'enseignement mais elle favorise des approches diversifiées et la mise en situation complexe des apprentissages des élèves.

L'évaluation des compétences implique d'utiliser des compétences didactisées. Le SE-Unsa est attaché à une définition progressive et positive des compétences, en échelles de niveau de maîtrise. Les programmes d'enseignement doivent expliciter ces niveaux de maîtrise de manière qualitative. L'intitulé des compétences doit être compréhensible par tous afin que les élèves et les parents d'élèves puissent s'associer au suivi de l'évaluation.

Le SE-Unsa est favorable à une évolution des modes de certification sur la base des compétences, qui reconnaissent les acquis réels des élèves au terme d'un cycle d'apprentissage ou de formation. Les évaluations certificatives doivent permettre un regard construit et partagé sur les compétences des élèves, qui ne peut passer par une seule épreuve nationale terminale.

Le SE-Unsa défend le principe d'un socle commun de compétences, liant école et collège dans un *curriculum* commun, avec des cycles d'apprentissage d'une durée de 3 ans.

I.2.3. Compétences clés

Le SE-Unsa est attaché à la référence aux compétences clés européennes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Elles permettent d'harmoniser et de stabiliser des objectifs de formation partagés par tous les pays de l'Union européenne.

Ces compétences clés répondent au besoin de parvenir à une croissance inclusive et durable, à la cohésion sociale et au développement de la culture démocratique.

Elles sont d'importance égale, se recoupent et sont étroitement liées. La réflexion critique, la résolution de problèmes, le travail en équipe, la communication et la négociation, les capacités d'analyse, la créativité et les compétences interculturelles font partie intégrante des compétences clés.

Le cadre de référence définit huit compétences clés :

- les compétences en lecture et en écriture ;
- les compétences multilingues ;
- les compétences en mathématiques et en sciences, technologies et ingénierie ;
- les compétences numériques ;
- les compétences personnelles et sociales et la capacité d'apprendre à apprendre ;
- les compétences citoyennes ;
- les compétences entrepreneuriales ;
- les compétences relatives à la sensibilité et à l'expression culturelles.

I.2.4. Au-delà des fondamentaux

Aux antipodes des discours convenus sur les *fondamentaux*, le SE-Unsa tient à affirmer la contribution essentielle de l'éducation physique et sportive et du sport scolaire, ainsi que des enseignements artistiques et de l'éducation artistique et culturelle à la formation d'adultes autonomes, physiquement, esthétiquement et socialement éduqués, attentifs à leur bien-être et soucieux de leur santé et de leur sécurité, attachés à la coopération et au respect de tous.

Ces enseignements et éducations doivent permettre à chacun de découvrir le plaisir des activités sportives et des activités artistiques et culturelles. Il est indispensable que ces enseignements soient inclus dans le temps scolaire pour qu'ils soient effectivement partagés par tous les élèves. Les temps périscolaires complètent ces enseignements en ouvrant la porte à des partenariats avec des associations, des structures culturelles, des clubs sportifs, des artistes, notamment en milieu rural. Le SE-Unsa soutient particulièrement le développement des associations sportives et leurs fédérations d'affiliation (l'Usep dans le premier degré et l'UNSS dans le second degré).

I.3. Organiser les différents temps de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

I.3.1. Préambule

L'éducation et la formation tout au long de la vie ne se limitent pas à une simple juxtaposition de la formation initiale et de la formation continue. La formation initiale doit faciliter la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie par une organisation en unités d'apprentissage et une validation régulière et progressive des acquis. La formation doit être structurée en trois temps cohérents et articulés entre eux :

- la formation commune à tous les élèves, scolarité du socle commun (école et collège) ;
- la formation diversifiée, bac-3/bac+3 et au-delà (lycée et enseignement supérieur) ;
- la formation continue.

I.3.2. La scolarité du socle commun

I.3.2.1. Introduction

L'école primaire et le collège ont une mission commune : conduire tous les jeunes à acquérir un socle commun de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel, réussir sa vie en société, et devenir un citoyen éclairé et vigilant. C'est le socle commun qui donne cohérence et continuité à la scolarité obligatoire.

Pour le SE-Unsa, le *socle commun de connaissances, de compétences et de culture*, tel qu'il a été défini par le Conseil supérieur des programmes en 2015, décrit encore trop *l'élève idéal* plutôt que les acquisitions que l'on peut réellement attendre de la très grande majorité des élèves.

Les modifications apportées en 2018 aux programmes de cycles ne renseignent pas sur les niveaux de maîtrise attendus des compétences mais promeuvent des progressions annuelles. Les documents d'accompagnement mettent en avant de prétendues *bonnes pratiques* qui sont marquées par une vision scientifique des apprentissages. Les outils d'évaluation et de positionnement restent largement à construire et à harmoniser. Le diplôme national du brevet et le certificat de formation générale restent inadaptés à la validation progressive des compétences et à l'articulation avec la formation tout au long de la vie. C'est pourquoi le SE-Unsa continue à revendiquer un brevet du socle commun, attestation du niveau de maîtrise des compétences du socle à l'issue de la scolarité obligatoire.

Pour assurer la continuité éducative indispensable, le SE-Unsa demande la mise en œuvre de réseaux pédagogiques du socle associant les écoles et le collège (dans toutes ses composantes : Segpa, Ulis, UPE2A...) d'un même secteur avec :

- la mise en œuvre du conseil écoles-collège et des liaisons entre les cycles en incluant des temps de travail en commun dans le cadre des obligations réglementaires de service ;
- l'organisation d'échanges de service et d'interventions croisées pour les enseignants volontaires ;
- une mise en œuvre accompagnée des cycles ;
- un pilotage du réseau par un coordonnateur, déchargé partiellement de service, membre des équipes pédagogiques ;
- des périodes communes de concertation sur le temps de service permettant de développer des activités pédagogiques et éducatives communes portant sur des compétences du socle commun ;

- la mise en place effective d'un outil commun de suivi des acquis des élèves tout au long de la scolarité obligatoire.

I.3.2.2. Le cycle 1, cycle des apprentissages premiers

Le cycle 1 inclut les 3 années de l'école maternelle. Le SE-Unsa approuve l'instauration de l'instruction obligatoire dès l'âge de 3 ans, reconnaissant ainsi le cycle 1 comme la première étape du socle commun. Le SE-Unsa revendique cependant la possibilité d'accueils échelonnés en petite section, dans un projet coconstruit avec les familles, notamment lorsque l'enfant n'est pas physiologiquement prêt.

Les effets déterminants de la scolarisation en école maternelle sur le développement des enfants, en matière de socialisation, de premiers apprentissages et les conséquences positives sur leur scolarité ultérieure sont clairement établis.

Pour que l'école maternelle puisse jouer pleinement son rôle dans le développement des compétences langagières de tous les enfants, les effectifs et les conditions d'encadrement et d'accueil doivent permettre de travailler, le plus souvent possible, en petits groupes.

Le SE-Unsa défend une école maternelle bienveillante, sans pression, attentive aux besoins de chaque enfant, avec des enseignants formés et des Rased complets et en nombre suffisant pour un accompagnement de qualité et non stéréotypé des élèves en fragilité. L'école maternelle n'a pas pour objectif de trier les élèves mais de permettre à tous une première expérience scolaire positive et sereine. Il faut donc impérativement éviter la mise en place en maternelle de protocoles d'évaluation stressants. Une observation fine, en contexte, de ce que savent faire les élèves, en les associant à la visualisation de leurs progrès, est à privilégier. Le SE-Unsa revendique de pouvoir développer des organisations souples en réponse aux besoins identifiés des élèves grâce à la présence d'enseignants supplémentaires, plutôt que des dédoublements imposés en grande section dans les écoles de REP +.

Les Atsem apportent une contribution essentielle à une prise en charge réussie des jeunes enfants et à la mise en place des séquences d'apprentissage dans le cycle 1. C'est pourquoi le SE-Unsa revendique un poste d'Atsem par classe, y compris sur les classes de double niveau Gs-CP, sur la totalité du temps scolaire. Ces postes doivent être occupés par des personnels formés. Les personnels enseignants doivent avoir connaissance des fiches de poste des Atsem afin de veiller au respect de leur rôle et de leurs prérogatives. Il est important de mettre en place des modules de formation communs enseignants/Atsem.

La présence de dortoirs de qualité, dans des espaces dédiés suffisamment vastes, convenablement aérés et équipés, est nécessaire dans toutes les écoles accueillant des élèves de cycle 1.

Le SE-Unsa affirme le droit à la scolarisation des tout-petits, dès lors que les parents en font la demande, dans des conditions favorables à leur épanouissement (adaptations en matière de

locaux et de matériels, moyens humains, formation particulière de tous les personnels). Il soutient la politique de scolarisation des enfants de 2 à 3 ans et encourage le développement des dispositifs spécifiques à ces élèves, en priorité dans les écoles situées dans un environnement social défavorisé, que ce soit dans les zones urbaines, rurales ou de montagne et dans les régions d'outre-mer.

Les enfants de 2 à 3 ans scolarisés doivent être obligatoirement comptabilisés. Dans le cadre d'un dispositif d'accueil d'enfants de moins de 3 ans, l'effectif de cette classe ne doit pas être globalisé dans le calcul de la moyenne des effectifs de l'école.

I.3.2.3. Le cycle 2, cycle des apprentissages fondamentaux

Le cycle 2 représente un enjeu capital pour la réussite scolaire des élèves. De leur maîtrise des apprentissages fondamentaux dépendra en grande partie la suite de leurs apprentissages. Il est le cycle de l'acquisition de la lecture et de l'écriture. Le travail sur la maîtrise de la langue orale, commencé au cycle précédent, doit se poursuivre. Les 3 années du cycle doivent permettre à chaque élève des apprentissages progressifs et exigeants en tenant compte des rythmes différents des enfants.

C'est au cycle 2 que les élèves apprennent à réaliser les activités scolaires fondamentales dont les modes opératoires doivent être explicités pour que tous les élèves se les approprient. Compréhension et automatisation de savoir-faire sont des activités indispensables et complémentaires. Pour le SE-Unsa, l'accent doit être mis, en matière de moyens, notamment en personnels spécialisés, sur ce cycle des apprentissages fondamentaux, pour permettre à chaque élève, et notamment les plus fragiles, d'acquérir de manière satisfaisante les compétences nécessaires pour bien démarrer le cycle de consolidation.

I.3.2.4. Le cycle 3, cycle de consolidation

Le cycle 3, cycle interdegrés, est un défi pour les équipes qui doivent assurer la continuité des apprentissages des élèves. Les programmes de cycle facilitent cette continuité. Le SE-Unsa demande que les modes d'évaluation des acquis des élèves et les outils pour en rendre compte aux familles soient cohérents au sein du cycle.

La mise en place du cycle 3 doit être accompagnée par des formations et des animations pédagogiques en réponse aux besoins exprimés en amont par les équipes.

Le conseil école-collège, ou le conseil de cycle 3, joue un rôle important dans la mise en œuvre du cycle : c'est dans ses commissions que devront être mises en place les programmations communes ainsi que l'accompagnement des élèves dans l'entrée au collège. Le SE-Unsa demande que des moyens soient attribués pour permettre une collaboration effective entre les professionnels concernés du 1^{er} et du 2^d degré. Ces moyens doivent permettre des temps de formation interdegrés, d'observation et de partage de pratiques sur le temps scolaire.

L'accompagnement personnalisé en classe de 6^e doit perdurer pour faciliter l'entrée de tous les élèves dans l'organisation des apprentissages au collège.

I.3.2.5. Le cycle 4, cycle des approfondissements

Le cycle 4 marque la dernière étape de la formation commune à tous les élèves. Tous les enseignements participent à l'objectif d'acquisition des compétences du socle commun. Le SE-Unsa est favorable à la transformation des options facultatives en itinéraires d'apprentissage qui permettent, sur un horaire identifié, la mise en œuvre des éducations transversales et des enseignements complémentaires pour tous les élèves. La relance des options facultatives va à l'encontre de l'objectif d'un collège équitable dont la priorité est la réussite de tous. Le SE-Unsa dénonce l'affaiblissement de l'accompagnement personnalisé et des projets interdisciplinaires suite aux modifications apportées en 2017 à la réforme du collège.

Le SE-Unsa rappelle que, pour lui, aucune orientation définitive ne peut avoir lieu avant la fin du cycle 4. Le SE-Unsa s'oppose également à tout dispositif qui autoriserait la signature d'un contrat de travail avant le terme de la scolarité obligatoire commune, donc avant 16 ans. Cependant, un parcours adapté au projet de l'élève pourra être mis en place pour consolider son projet et lutter contre le décrochage scolaire.

I.3.2.6. La liaison collège-lycée

La liaison collège-lycée est indispensable pour assurer une meilleure continuité pédagogique et éducative. L'accueil des élèves en seconde professionnelle ou générale et technologique doit faire l'objet de dispositifs dédiés. Pour aller à l'encontre des représentations et des *a priori*, l'organisation en troisième de rencontres (réunions d'information, groupes de travail entre enseignants, mini-stages, immersions, connaissance des réformes récentes etc.) doit être systématisée. Cela permet de favoriser une orientation impliquant élèves, parents et professionnels de l'éducation.

À l'image de la liaison école-collège, la liaison collège-lycée (général, technologique et professionnel) nécessite un temps spécifique de rencontres inclus dans le temps de service.

I.3.3. Bâtir des parcours de réussite de bac-3 à bac+3

I.3.3.1. Introduction

Le SE-Unsa est favorable à une organisation plus souple des voies, séries et spécialités en lycée, permettant une construction progressive du parcours de chaque jeune. Il défend le maintien de deux voies : la voie professionnelle dont la mission première est d'offrir un parcours professionnalisant et la voie générale et technologique dont la mission première est la préparation à la poursuite d'études supérieures longues. Pour bâtir des parcours de réussite de bac-3 à bac+3, le diplôme national du baccalauréat doit connaître des évolutions. Ces parcours

cohérents doivent être accessibles en particulier aux bacheliers technologiques et professionnels dans le cadre des procédures d'orientation (*Parcoursup*).

I.3.3.2. La voie professionnelle

I.3.3.2.1. Introduction

Dans la voie professionnelle, les lycées ont vocation à mettre en cohérence en un même lieu ou par le biais de réseaux d'établissements, autour d'un ou plusieurs champs professionnels, des formations du CAP au BTS, auxquelles s'ajoute une mission de formation continue des adultes et de validation des acquis. En partenariat avec les universités, le SE-Unsa souhaite que des licences professionnelles y soient davantage implantées.

Les lycées professionnels doivent offrir, dans le cadre du Service public d'Éducation, des perspectives accrues, plus lisibles et plus cohérentes de choix et de poursuite d'études et faciliter les parcours qualifiants et certifiants. Ils doivent également permettre la mobilité nationale et internationale lors de période de formation en milieu professionnel et de poursuites d'études. Dans la mesure où elle n'induit pas une hiérarchie entre les établissements, le SE-Unsa soutient la labellisation *Lycée des métiers*, les *Campus des métiers* et des qualifications pour les établissements publics qui participent à la mise en cohérence de l'offre de formation sur un territoire avec une forte implication des acteurs économiques. Il n'est pas favorable au développement de *Campus d'excellence* qui bénéficieraient de moyens supplémentaires au détriment des lycées de proximité, déjà identifiés, reconnus et ancrés dans les territoires dont le rôle est capital dans l'accès pour tous les jeunes à une qualification reconnue.

En amont, les classes de 3^e prépa-métiers dont la plupart sont implantées dans les LP présentent une première approche de la voie professionnelle à des élèves souvent fragiles scolairement. Ils y construisent un projet de formation qui sera poursuivi ensuite au LP. Ces élèves bénéficient de bonus pour la seconde professionnelle. Nous revendiquons que ces bonus soient aussi applicables pour ceux qui souhaitent s'orienter en CAP.

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles est élaboré au sein des Crefop sur la base des orientations transmises par l'État, la région, les autorités académiques et les partenaires sociaux. Pour le SE-Unsa, la formation professionnelle initiale du niveau 3 (CAP) et du niveau 4 (bac) doit relever in fine de la compétence de l'Éducation nationale (élaboration des référentiels de formation et de certification) et être implantée prioritairement au sein des EPLE et des UFA. Il faut augmenter les capacités d'accueil des CAP à publics désignés.

La transformation de la voie professionnelle a profondément bouleversé l'architecture du bac pro et du CAP. Sa mise en œuvre doit s'accompagner des moyens à la hauteur des défis qu'elle représente pour toute la communauté éducative. Une plus grande souplesse est indispensable dans l'utilisation des moyens complémentaires pour que les dispositifs soient construits en réponse aux besoins identifiés et non imposés de manière uniforme à tous. Les conditions

d'exercice des enseignants doivent être mieux prises en compte. À moyen terme, pour assurer la réussite du plus grand nombre et permettre à ceux qui le souhaitent un parcours positif dans l'enseignement supérieur, les enseignements généraux devront bénéficier de moyens horaires plus élevés.

I.3.3.2.2. L'organisation des formations et les diplômes

Le CAP doit être conforté dans sa mission de premier diplôme d'insertion professionnelle. Adapté à la VAE par son découpage en unités, il apporte une réponse circonstanciée à une partie de la population. Des formations de niveau CAP doivent être offertes dans tous les bassins de formation au sein du Service public d'éducation. Elles doivent être conçues pour accueillir des publics d'origines diverses, et tout particulièrement les élèves issus de Segpa ou ayant bénéficié d'un dispositif Ulis au collège. Cependant, le CAP doit apparaître comme un objectif positif et valorisant pour donner aux jeunes l'envie d'intégrer ces filières. Les moyens doivent être suffisants pour permettre si nécessaire des parcours en trois ans. L'insertion professionnelle des jeunes est un enjeu crucial qui demande un suivi particulier dans le respect de la diversité des parcours des élèves.

En bac professionnel, l'augmentation continue du nombre d'élèves de moins de 16 ans en classe de seconde professionnelle conduit à envisager des évolutions dans l'organisation de cette première année. Le SE-Unsa est favorable à une orientation plus progressive et à un choix définitif de spécialité à la fin de la classe de seconde dans certains champs professionnels. Cependant, le SE-Unsa condamne les familles de métiers imposées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel car la restructuration en seulement 14 familles conduit à des regroupements injustifiés et peu lisibles. Par ailleurs, la carte des formations n'a pas été adaptée pour permettre aux élèves un véritable choix de proximité. Quant aux contenus à enseigner, ils devraient être définis par des programmes et référentiels spécifiques.

Le découpage en blocs de compétences des CAP et bac professionnels doit permettre une meilleure articulation entre eux et favoriser des cursus à durée variable, en 3 ou 4 ans, vers le bac professionnel. Il favorise aussi les passerelles entre formation initiale sous statut scolaire ou en apprentissage et retours en formation.

La carte des formations doit assurer un maillage territorial équilibré dispensant une variété de formations. Elle doit être adaptée pour permettre aux élèves un véritable choix. Les transferts de places de CAP vers les bacs pro ne peuvent être une solution dans la durée. Le CAP doit être maintenu et développé en tant que tel car il correspond à une demande des acteurs économiques et à des profils d'élèves qui s'épanouissent dans cette formation qualifiante. Dans le cadre d'une politique concertée entre Éducation nationale et régions, cette carte doit assurer un développement cohérent des diplômes proposés. L'ouverture de formations en apprentissage au sein des EPLE doit se faire en complémentarité et non en concurrence des formations sous statut scolaire.

Le SE-Unsa prend acte de la décision de supprimer le BEP en 2022. Il se félicite de la suppression du diplôme intermédiaire qui permet d'alléger le parcours certificatif. Il considère que l'attestation intermédiaire qui l'a remplacé n'apporte rien de plus aux élèves que les bilans trimestriels habituels et demande sa suppression.

Le SE-Unsa revendique :

- des implantations en nombre significatif de Section de technicien supérieur (STs) dans les LP et lycées polyvalents (LGT + LP) ;
- un meilleur accès des PLP aux enseignements de STs ;
- le développement des CAP ou bacs pro en un an après la formation dans les voies technologique ou générale ;
- le développement de dispositifs facilitant les passages d'une voie à l'autre ;
- un meilleur accompagnement des élèves de bac pro en BTS afin d'assurer leur réussite.

I.3.3.2.3. L'apprentissage

L'apprentissage est l'une des quatre modalités de formation pour accéder à la certification. Il ne constitue pas la réponse unique aux difficultés d'insertion des jeunes, en particulier les moins qualifiés.

La loi du 5 septembre 2018, dite *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, libéralise l'offre de formation en apprentissage. Dans ce cadre, l'Éducation nationale doit prendre toute sa part mais pas à n'importe quel prix. Cette loi impulse le développement de l'apprentissage dans les Eple avec comme corollaire le développement des mixités des parcours et des publics qui peuvent être source de dégradation des conditions d'enseignement et du suivi de la scolarité des apprentis. Elle se traduit également par une baisse des moyens des EPLE par une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage. Pour le SE-Unsa, la part de 13 % de la taxe d'apprentissage dévolue aux EPLE ne permet pas de répondre aux besoins. Une grande disparité existe entre les établissements rompus à l'exercice de cette collecte et les autres. Les écarts se creusent. Le SE-Unsa revendique une augmentation substantielle de cette part pour assurer un meilleur accompagnement des formations initiales technologiques et professionnelles. Une plus grande clarté et davantage de transparence doivent présider à sa répartition.

La loi de 2018 citée précédemment a permis une augmentation significative du nombre d'apprentis qui s'effectue essentiellement dans le supérieur qui devient majoritaire. Cette augmentation ne bénéficie donc pas à l'insertion professionnelle des jeunes les plus en difficulté mais à ceux qui ont le moins de problème pour s'insérer.

Par ailleurs, les ruptures de contrat pour les bas niveaux de qualification sont plus nombreuses. C'est pourquoi nous revendiquons une maîtrise par tous les jeunes du niveau *socle commun* avant d'envisager une poursuite de formation dans le cadre de l'apprentissage et nous nous opposons à l'entrée en apprentissage avant la fin de la scolarité obligatoire. Lorsque les jeunes achèvent la

scolarité obligatoire sans maîtriser le socle commun, ils doivent pouvoir poursuivre son acquisition, y compris dans le cadre d'une formation en apprentissage.

Si l'alternance statut scolaire/statut d'apprenti peut être une réalité individuelle, le SE-Unsa refuse que les parcours mixtes soient imposés dans le cadre de la carte des formations.

Les formations en apprentissage ne doivent pas se substituer aux formations sous statut scolaire. Elles doivent être proposées en complément, prioritairement sous forme d'UFA ou dans les Gréta.

Le SE-Unsa s'oppose à une généralisation sans discernement de la mixité des statuts des publics dans un même groupe pédagogique. La réussite de ce dispositif ne peut s'envisager qu'en recherchant au préalable, l'adhésion de l'équipe pédagogique qui devra, le cas échéant, être accompagnée en conséquence.

Le statut des PLP doit être respecté et par conséquent toute annualisation des services exclue.

I.3.3.3. La voie générale et technologique

Une réforme du lycée général et technologique a été mise en œuvre à la rentrée 2019 en seconde et première, puis à la rentrée 2020 en terminale. Cette réforme a été pensée avant tout pour la voie générale dans laquelle les séries L, Es, et S, implicitement hiérarchisées, ont disparu. Les lycéens de la voie générale doivent maintenant choisir trois enseignements de spécialité en première (parmi douze existants) puis deux en terminale (parmi les trois choisis en première), le reste des disciplines constituant un tronc commun. Ce tronc commun assure une plus grande mixité scolaire et sociale dans les classes de première et terminale. Quant aux lycéens de la voie technologique, ils doivent choisir une série parmi huit, et pour certaines séries un enseignement spécifique en terminale.

Pour le SE-Unsa, cette réforme offre une plus grande individualisation des parcours aux élèves de la voie générale. Il n'empêche que la création de nouvelles disciplines ou enseignements de spécialité aux objectifs hétérogènes, les contenus de certains programmes, la précipitation de sa mise en œuvre et son financement insuffisant obèrent sa réussite. De plus, le passage de trois à deux spécialités entre première et terminale entraîne des problèmes d'organisation dans les lycées et peut restreindre les choix d'orientation dans le supérieur. Par ailleurs, l'absence d'un enseignement de mathématiques aux contenus accessibles à tous les lycéens contraint au développement des options financées sur la marge d'autonomie des lycées, au détriment de l'accompagnement de tous les élèves.

C'est pourquoi le SE-Unsa revendique :

- de revoir les objectifs et les programmes de certains enseignements afin de les adapter au nombre d'heures de cours dispensées et aux modalités des épreuves du baccalauréat, y compris celles du Grand oral ;

- de garantir à tous les élèves un volume horaire de préparation au Grand oral dans le cadre des enseignements de spécialité ;
- de créer et financer dès 2022 un enseignement de mathématiques en première aux contenus accessibles à tous les lycéens ne se destinant pas à des études scientifiques, inclus dans le tronc commun, ou sous forme d'une option ;
- de maintenir le comité de suivi au-delà de cette année scolaire pour élaborer des mesures correctives (structurelles, pédagogiques, budgétaires) en fonction d'un diagnostic consolidé et d'études d'impact approfondies.

Les séries de la voie technologique ont été conservées avec des modifications de programmes et d'horaires permettant de les adapter à minima à la logique du nouveau lycée. Pour le SE-Unsa, cette adaptation n'a pas été suffisamment travaillée. La baisse sensible des effectifs en première STI2D et STL montre que la confiance des familles et des élèves envers la voie technologique s'érode. La question de l'existence de deux voies séparées, voie générale et voie technologique, propre au système scolaire français, reste posée.

La dernière réforme donne plus de place aux choix individuels mais elle se traduit, faute de moyens dédiés, par une réduction importante de l'accompagnement des élèves. Cela ne peut que conduire au creusement des inégalités. C'est pourquoi nous revendiquons des heures d'accompagnement financées et inscrites dans les emplois du temps des élèves et dans les services des enseignants, encadrées par des référents, enseignants ou CPE, avec deux objectifs distincts à moduler tout au long de l'année scolaire : un travail d'élaboration du parcours personnel et le suivi des apprentissages réalisés, dans le cadre de petits groupes d'élèves. L'introduction de professeurs référents en terminale en complément ou en remplacement des professeurs principaux peut permettre aux professeurs de spécialités de suivre et accompagner leurs élèves à condition qu'elle s'accompagne de moyens supplémentaires et d'une articulation claire avec les missions des professeurs principaux. Pour le SE-Unsa, l'orientation est un objectif essentiel. C'est pourquoi il est impératif d'accorder les moyens nécessaires aux équipes pédagogiques et aux PsyEN afin de l'accompagner convenablement.

Pour le SE-Unsa, l'horaire des lycéens ne doit pas dépasser 30 heures, accompagnement compris. Cela nécessite une évolution de l'organisation, des contenus et des démarches pédagogiques.

En classe de seconde, les lycéens doivent pouvoir explorer des domaines de connaissances divers pour approfondir leur choix d'orientation. Les enseignements optionnels actuellement proposés aux élèves de seconde, qui ne sont pas financés par les DHG, ne permettent pas cette exploration. Le SE-Unsa revendique leur transformation en options obligatoires au choix.

Le SE-Unsa est favorable au développement des enseignements technologiques pour tous les élèves, sous la forme d'une option technologique obligatoire au choix en classe de seconde et d'enseignements de spécialité technologiques dans tous les parcours. Dans les lycées polyvalents, une option professionnelle pourrait être proposée à tous.

I.3.3.4. Après le baccalauréat

Les poursuites d'études après le baccalauréat répondent à une exigence d'élévation générale du niveau de connaissances mais aussi à une demande économique et sociale de qualifications plus élevées. Le SE-Unsa revendique donc les conditions pédagogiques et les aides sociales nécessaires à la démocratisation de l'enseignement supérieur.

L'accès des bacheliers à l'enseignement supérieur est un droit qui ne peut en aucun cas être limité pour des raisons économiques ou sur la base de critères financiers.

L'accès des bacheliers aux formations post-bac se fait depuis 2018 *via* la plateforme *Parcoursup*. Après une mise en œuvre précipitée à la rentrée 2018, cette plateforme a maintenant atteint son objectif de régulation de l'accès aux formations en supprimant, de fait, le tirage au sort qui pouvait prévaloir auparavant pour accéder à quelques formations en tension. Cependant, les réponses au fil de l'eau, résultat de l'absence de classement des vœux, condamnent à une longue attente les bacheliers qui ne présentent pas les meilleurs dossiers. Sans rétablir le classement des vœux qui prévalait auparavant, une formule mixte pourrait être envisagée pour réduire les délais. Le nombre de bacheliers qui ne trouvent pas de formations post-bac est faible mais les bacheliers professionnels et technologiques sont surreprésentés dans cette catégorie et cela n'est pas acceptable. Le SE-Unsa dénonce le sous-investissement chronique des universités et affirme la nécessité d'anticiper les besoins de places en STS et IUT, plutôt que d'ouvrir des places en urgence à la rentrée.

Pour le SE-Unsa, les sections de techniciens supérieurs (STS) doivent accueillir prioritairement les bacheliers technologiques et les bacheliers professionnels. Le SE-Unsa revendique l'application effective des quotas de bacheliers technologiques et professionnels à l'entrée en STS et en IUT. L'accueil et l'accompagnement des bacheliers professionnels doivent être améliorés pour leur donner de réelles chances de réussite. L'implantation de STS dans les lycées professionnels doit se développer, facilitant ainsi l'intervention de PLP dans ces sections.

L'intégration des STS et IUT dans l'espace européen de l'enseignement supérieur constitue un atout important pour la poursuite d'études au-delà du niveau bac+2. Les licences professionnelles et les bachelors universitaires de technologie (BUT) reconnus au grade licence poursuivent l'intégration dans le schéma européen. La création du BUT doit être l'occasion de renforcer la sécurisation des parcours des bacheliers technologiques dans l'enseignement supérieur. Le SE-Unsa demande l'application du quota de 50 % de bacheliers technologiques dans toutes les spécialités, y compris les plus attractives.

Le SE-Unsa souhaite que le rapprochement entre CPGE et université, qui facilite la mise en place et la valorisation de parcours individualisés de formation, se poursuive dans le respect du statut des divers personnels (enseignants agrégés et certifiés en CPGE, enseignants-chercheurs, agrégés, certifiés et PLP dans les universités).

En l'état actuel, le SE-Unsa soutient l'ouverture de CPGE réservées aux bacheliers technologiques ou professionnels qui sont un moyen d'élargir les viviers de recrutement des grandes écoles à des jeunes d'origine sociale moins favorisée.

I.3.4. Se former tout au long de la vie

I.3.4.1. Introduction

Le Service public d'éducation doit être ouvert à la formation tout au long de la vie, que ce soit pour ceux qui n'ont acquis aucune qualification en formation initiale ou pour ceux qui souhaitent acquérir de nouvelles qualifications. Il doit poursuivre le développement d'une offre gratuite de certification de compétences comme pour les langues vivantes (*Cles*) et les compétences numériques (*Pix*) plutôt que de passer des marchés avec des organismes privés.

I.3.4.2. Le retour en formation et l'obligation de formation jusqu'à 18 ans

La réduction du nombre d'élèves sortant sans qualification doit être un objectif partagé par l'ensemble de la communauté éducative.

Le droit au retour en formation initiale (Darfi) sous statut scolaire pour les jeunes de 16 à 25 ans doit être effectif (places suffisantes) et s'exercer dans des conditions optimales tant sur le plan de l'accueil dans les établissements que de la professionnalisation des enseignants.

La *loi pour une école de la confiance* va au-delà du droit à la formation en instituant une obligation de formation jusqu'à 18 ans. Pour le SE-Unsa, cette obligation doit se traduire par un engagement plus important de l'État et des collectivités locales en faveur des jeunes qui ne sont ni en études ni en emploi ni en formation. Dans ce cadre, les MLDS et les plateformes *Foquale* doivent disposer de moyens renforcés. Quant aux missions locales qui sont les opérateurs principaux, elles doivent elles aussi être dotées des moyens suffisants pour assurer cette nouvelle mission.

I.3.4.3. Les Gréta et la formation continue des adultes

Le réseau des Gréta est le premier réseau national de formation professionnelle continue (FPC). Adossés aux EPLE, les Gréta contribuent à développer la formation tout au long de la vie par un meilleur *continuum* formation initiale/formation continue. Leur mission est d'accueillir et de garantir la montée en compétences pour tous les individus quels que soient leur niveau et leur statut (demandeurs d'emploi, jeunes en alternance, salariés, publics spécifiques), de s'adapter aux changements économiques et sociaux et de valider les connaissances et compétences acquises.

Impactés par la création des régions académiques le 1^{er} janvier 2016 et dernièrement par la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, les Gréta connaissent un nouveau cadre et exercent de nouvelles missions, en particulier dans le domaine de l'apprentissage.

Les Gréta ne doivent pas pâtir de la libéralisation du marché de la formation ni de la concurrence entre les organismes de formation. Ils doivent être soutenus par les pouvoirs publics car ils assurent des formations non rentables auprès de publics fragiles. Le SE-Unsa demande qu'un fonds national de soutien soit créé pour tenir compte de la réalité territoriale et économique de chaque Gréta.

L'accès de tous à la certification doit être facilité. Le SE-Unsa et sa fédération, au travers des instances académiques (CAEN, CCRAFC, CCAFC) sont attentifs à la mise en œuvre et au suivi des critères qualités des prestations.

I.3.4.4. Lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme

À l'ère du numérique, la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, pour sécuriser les parcours des personnes les plus fragiles, est une action qui s'inscrit dans la durée. C'est une mission fondamentale du Service public notamment à travers son réseau des Gréta, en partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

I.3.5. Attester et certifier les acquis

I.3.5.1. Au terme de la scolarité commune

Au terme de la scolarité obligatoire, les élèves doivent avoir acquis le socle commun, premier jalon dans une formation tout au long de la vie. Pour le SE-Unsa, le diplôme national du brevet (DNB) doit attester de la maîtrise du socle commun, sous des modalités nouvelles. Nous proposons que l'évaluation des acquis des élèves s'appuie sur les productions diverses qu'ils auront réalisées tout au long du cycle 4, notamment dans les projets interdisciplinaires :

- Les élèves présentent deux projets durant l'année de 3^e, soutenus devant un jury.
- L'évaluation du socle commun s'effectue sur les 5 domaines du socle commun et concerne tous les enseignements.
- Une épreuve écrite nationale n'est pertinente que si elle est placée avant la validation du socle. Cette épreuve est l'un des éléments d'évaluation permettant de positionner l'élève.
- Le conseil de classe atteste de la maîtrise du socle commun, en positionnant les élèves sur les différents niveaux de maîtrise des domaines du socle commun. Cette attestation est validée par un jury départemental.

Tous les élèves reçoivent leur brevet du socle commun lors d'une cérémonie organisée en fin d'année scolaire. Ce brevet atteste du niveau atteint dans chaque domaine. Si ce niveau est inférieur au niveau satisfaisant, l'élève pourra poursuivre l'acquisition des compétences concernées au lycée.

I.3.5.2. Le baccalauréat

Le baccalauréat doit demeurer un diplôme national. Il sanctionne la fin des études secondaires et ouvre l'accès à l'enseignement supérieur en étant le premier grade universitaire.

Une réforme du baccalauréat général et technologique a été entreprise en 2018, dont la première session a eu lieu en 2021. Elle a réduit le nombre d'épreuves terminales à quatre (hors épreuves anticipées de français passées en fin de première) et introduit un contrôle continu comptant pour 40 % de la note. Le SE-Unsa, qui jugeait que cette réforme alourdissait la pression évaluative sans pour autant améliorer la qualité certificative du diplôme, a obtenu que le contrôle continu particulièrement lourd avec la prise en compte des moyennes et des épreuves internes spécifiques soit redéfini. Il s'organise dorénavant autour d'un projet d'évaluation construit en équipes disciplinaires, validé en conseil pédagogique et présenté à la communauté éducative au conseil d'administration. Ce travail collectif sur le contrôle continu, nécessitant un temps d'échange en équipe disciplinaire, bénéficiera également aux dossiers d'orientation vers l'enseignement supérieur. Certaines définitions d'épreuves terminales sont marquées par une vision datée des compétences à acquérir pour l'enseignement supérieur et devront être revues dans l'avenir. Quant au Grand oral, il est important de veiller à ce que ce soit un vrai oral de soutenance de projet « dans la lignée et l'esprit du travail des anciens TPE ». Pour cela, il nécessite des moyens à la hauteur des besoins pour préparer les élèves.

Le SE-Unsa souhaite une révision du calendrier des épreuves terminales de spécialité avec des épreuves repoussées plus tard dans l'année et un allègement des programmes.

Dans le cadre d'une organisation plus modulaire des parcours de formation au lycée, la certification devrait associer contrôle terminal externe pour certains enseignements caractéristiques du parcours et évaluation interne pour d'autres, en particulier pour l'évaluation de compétences mises en œuvre dans un projet complexe. L'équité et le caractère national du diplôme seront garantis par des référentiels d'évaluation et des jurys académiques. Un accompagnement pédagogique des équipes dans l'élaboration de leur projet d'évaluation certificative par les inspecteurs pédagogiques régionaux est indispensable. Enfin le SE-Unsa demande que dans tous les enseignements, des outils soient développés pour faciliter une mise en œuvre harmonisée d'une évaluation des niveaux de maîtrise des compétences attendues.

I.3.6. L'orientation scolaire et professionnelle

L'orientation est le résultat d'un processus continu d'élaboration et de réalisation du projet personnel de formation, d'insertion sociale et professionnelle. Ce processus favorise l'accès à l'autonomie et la construction de parcours individuels de réussite. Les équipes éducatives mettent en place les actions qui permettent l'élaboration progressive du projet scolaire et professionnel. Le professeur principal a une mission importante à jouer dans ce processus, avec l'appui de toute l'équipe pédagogique et l'expertise du PsyEN EDO, psychologue de l'Éducation nationale *éducation, développement, conseil en orientation scolaire et professionnelle*.

Par-delà les seuls résultats scolaires, les choix d'orientation sont influencés par divers facteurs : les traits de personnalité, les centres d'intérêt, l'environnement, la motivation, l'estime de soi... Chaque jeune est singulier dans son histoire mais aussi dans les rapports qu'il entretient avec l'institution et son propre parcours scolaire, et le psychologue de l'Éducation nationale est à même d'interpréter le sens que prend la formulation d'un choix scolaire ou professionnel.

Depuis janvier 2019, les régions, dans le cadre de la loi *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, ont compétence à participer à l'accompagnement à l'orientation des élèves en organisant l'information sur les métiers et les formations. Elles sont amenées à intervenir notamment dans les établissements scolaires en concertation avec les équipes pédagogiques. Le SE-Unsa reste vigilant quant à la mise en œuvre du partenariat État/régions (respect de la laïcité, de la neutralité, de la gratuité et respect des missions des personnels). Ce qui relève du domaine de la connaissance de soi, du questionnement des intérêts et de la motivation nécessite des entretiens approfondis, une approche et des évaluations psychologiques, du conseil en orientation qui font partie des compétences du seul PsyEN EDO.

I.3.6.1. L'accompagnement à l'orientation

Le ministère de l'Éducation nationale fait de l'accompagnement à l'orientation une priorité. Des heures dédiées à cet accompagnement doivent ainsi être prévues dans l'emploi du temps des élèves : 12 heures en 4^e, 36 heures en 3^e, 54 heures annuelles au lycée général et technologique, une partie des 192,5 heures d'accompagnement en CAP et des 265 heures en bac pro que les établissements utilisent en fonction de leurs besoins. En classes de 6^e et de 5^e, l'orientation reste inscrite dans l'ancrage disciplinaire tel que défini dans le *Parcours avenir*. Cependant, ces horaires ne sont pas inscrits dans les emplois du temps et ne sont donc pas financés dans la DHG. Le SE-Unsa revendique que l'accompagnement à l'orientation bénéficie d'un horaire clairement identifié à tous les niveaux de la formation initiale et qu'il soit prévu dans la dotation horaire globale des établissements.

Le professeur principal coordonne pour chacun de ses élèves l'information et la préparation progressive du choix d'orientation avec les CPE et le psychologue de l'Éducation nationale dont la présence régulière est indispensable au sein de tous les établissements. Cette dimension de l'accompagnement à l'orientation doit faire pleinement partie de la formation initiale et continue des enseignants. L'accompagnement individualisé du projet d'orientation de chaque élève par le professeur principal nécessite également la mise en place d'un temps spécifique, identifié dans l'emploi du temps des élèves et des professeurs, indépendamment des heures de vie de classe.

Le SE-Unsa considère que le développement de la connaissance de soi, de son potentiel et des moyens de l'optimiser ainsi que l'appropriation de stratégies liées à un projet sont indispensables à une orientation choisie, réfléchie et construite progressivement tout au long de la scolarité.

Le SE-Unsa s'oppose à toute hiérarchie des voies de formation. Les équipes éducatives doivent bénéficier des moyens horaires nécessaires pour contribuer à la construction du parcours d'orientation par les élèves et leurs parents dans une démarche de coéducation.

Le SE-Unsa souhaite que la procédure d'affectation *Affelnet* soit adaptée à la réforme de l'évaluation et prenne en compte les compétences du socle commun acquises par les élèves au terme de la scolarité obligatoire.

Il est indispensable, pour le SE-Unsa, de créer de réelles passerelles entre les lycées généraux et technologiques et les lycées professionnels pour permettre, dans les meilleures conditions possibles, une réorientation des élèves si nécessaire.

Au lycée, l'organisation et les contenus des enseignements en classe de seconde doivent permettre aux jeunes d'affiner leur projet. Au cours des deux années du cycle terminal des lycées généraux, technologiques et professionnels, le volet orientation de l'accompagnement personnalisé doit être utilisé par les équipes éducatives, dont le PsyEN EDO, pour amener les élèves à construire progressivement une orientation post-bac choisie et réaliste.

Une information sur la plateforme *Parcoursup* et son fonctionnement doit être donnée dès la classe de seconde afin que les élèves puissent prendre connaissance, s'ils le souhaitent, des attendus propres aux formations qui les intéressent. Le SE-Unsa demande par ailleurs que les ajustements effectués sur cette plateforme soient davantage anticipés. La transparence sur l'outil est indispensable à la confiance des utilisateurs. Le SE-Unsa demande la suppression de la mention du lycée d'origine dans les dossiers *Parcoursup* ainsi qu'une communication claire des critères retenus pour le classement des dossiers des candidats de la part des formations de l'enseignement supérieur.

I.3.6.2. L'orientation tout au long de la vie

L'orientation tout au long de la vie est devenue un enjeu majeur pour l'accès à la qualification et à un emploi de qualité. Chaque individu doit pouvoir être informé, conseillé et accompagné quels que soient sa situation personnelle, professionnelle, son âge et son lieu de vie. Le SE-Unsa défend un Service public qui garantit à tous un conseil gratuit, neutre et de proximité. C'est pourquoi le SE-Unsa reste vigilant quant aux décisions qui pourront être prises suite à la parution du rapport *Charvet* en juin 2019 *Refonder l'orientation : un enjeu État-régions* et revendique que les CIO demeurent des sites pérennes dans le cadre de la restructuration de la carte des CIO et de la mise en place du service public régional d'orientation (SPRO). Dans le cadre du SPRO, le SE-Unsa exige le respect des compétences des personnels de l'Éducation nationale et la reconnaissance de la complémentarité des différents acteurs de l'orientation sur un territoire, y compris lorsqu'ils exercent dans un lieu d'accueil commun.

I.4. Réunir les conditions de la réussite de tous et toutes

I.4.1. Les apprentissages des élèves au cœur

Avec la massification et la demande de qualification plus élevée de l'ensemble de la population, le curseur s'est déplacé des savoirs à enseigner vers les apprentissages des élèves. *Comment les élèves apprennent-ils ?* et *Comment soutenir leurs apprentissages ?* sont les deux questions au centre des réflexions des équipes pédagogiques et des travaux des chercheurs. L'engagement effectif des élèves dans des activités cognitives stimulantes et exigeantes est au cœur de la réussite. Cet engagement est facilité par un contexte qui développe la confiance en soi et la ténacité.

Pour accompagner au mieux les élèves dans leurs apprentissages, le SE-Unsa revendique des personnels en nombre suffisant et les moyens de remplacement adéquats et indispensables pour assurer à chaque élève les temps d'enseignement, le suivi et les accompagnements que le Service public d'éducation lui doit. À ce titre, nous demandons l'attribution d'assistants d'éducation dans les écoles, avec des missions d'appui pédagogiques et éducatives. Les moyens disponibles à l'Éducation nationale doivent être partout suffisants pour répondre aux exigences de l'École inclusive.

Par ailleurs, il revendique la limitation des effectifs à 24 élèves par classe de la maternelle au lycée.

Il demande également :

- une diminution spécifique des effectifs quand la sécurité l'exige ;
- une limitation à 20 élèves par classe dans les établissements situés dans les territoires dont les populations ont des difficultés ;
- une limitation à 12 élèves dans les Egpa ;
- une limitation effective à 10 élèves pour les dispositifs Ulis ;
- une limitation particulière dans les classes charnières de notre système éducatif : grande section de maternelle, CP, 6^e, 2^{de} et dans les classes à cours multiples ;
- une limitation à 15 élèves maximum dans les dispositifs d'accueil de tout-petits ;
- une limitation à 12 élèves pour les dispositifs UPE2A.

Le dédoublement des classes de grande section, CP et CE1 en éducation prioritaire offre des conditions plus favorables à la réussite des élèves qui en bénéficient. Cependant, il faudra plusieurs années pour évaluer si cette mesure a un impact durable sur les acquis des élèves et dans quelles conditions. Le SE-Unsa dénonce qu'elle ait souvent été mise en place en dégradant les effectifs des autres niveaux dans l'école, en pesant sur l'organisation pédagogique (répartition des élèves) et spatiale (suppression de BCD, salle informatique par exemple) et en contraignant les équipes à abandonner d'autres organisations pédagogiques comme le *Plus de maîtres que de classes*, les classes multi-âges et certains décloisonnements. Le SE-Unsa souhaite que les moyens

accordés dans ce cadre puissent être utilisés plus soupagement dans les écoles de REP et REP+ en fonction des besoins des élèves et des projets des équipes.

I.4.2. Diversifier les dispositifs d'apprentissage

I.4.2.1. Accompagner les élèves dans leurs apprentissages

Les pratiques de travail collaboratif et la mise en activité accompagnée de la réflexion métacognitive sont des pistes fécondes pour soutenir les élèves dans leurs apprentissages.

Actuellement, les temps d'APC à l'école primaire, d'AP et d'EPI au collège, de co-intervention, de chef-d'œuvre et d'AP en voie professionnelle, de projet technologique et d'AP au lycée GT constituent des moments institutionnellement identifiés de différenciation pédagogique. Toutefois, la différenciation ne doit pas être exclusivement renvoyée à ces dispositifs, et le temps dévolu à chacun doit rester à la libre appréciation des équipes pédagogiques.

Toutes les équipes doivent disposer de marges d'autonomie et de moyens complémentaires aux horaires réglementaires dus aux élèves pour mettre en place des dispositifs d'apprentissage variés en fonction des besoins identifiés. Dans les écoles, le SE-Unsa revendique l'attribution d'un volume horaire d'activités pédagogiques et éducatives complémentaires réparties entre les enseignants volontaires.

Les situations de travail en groupes à effectif réduit et la co-intervention permettent de mieux observer les élèves au travail, d'identifier leurs éventuelles difficultés d'apprentissage et d'y répondre de manière appropriée. La formation initiale et continue des enseignants doit comprendre les pédagogies à mettre en œuvre dans ces configurations de façon à en optimiser les effets en matière d'apprentissages pour les élèves. Il faut davantage de moyens pour développer ce travail en groupe à effectif réduit.

I.4.2.2. La pédagogie de l'alternance

La pédagogie de l'alternance est la modalité pédagogique commune à toutes les formations professionnelles. Elle contribue à fabriquer du sens, en étant centrée sur le projet de chaque élève, en prenant en compte les expériences d'autre nature que scolaires et en permettant aux élèves d'être progressivement autonomes dans la construction de leurs compétences. Elle met l'élève ou le jeune en situation de valider des savoirs, de vivre des réussites qui confirmeront de nouveaux acquis, à l'école et dans l'entreprise. Elle doit être coconstruite par des objectifs clairement explicités, avec le jeune et sa famille, l'enseignant et le tuteur en entreprise. Les référentiels d'activités professionnelles et les compétences attendues pour la certification sont les outils pour définir les modalités d'accueil et des contrôles et évaluations des séquences en entreprise.

Les entreprises doivent être fortement incitées à accueillir des stagiaires et ce, sans aucune discrimination.

Pour le SE-Unsa, les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) sont indispensables à une formation professionnelle de qualité.

Il faut donner plus de possibilités aux élèves d'effectuer une période de formation en milieu professionnel à l'étranger. Les PFMP effectuées lors de mobilités européennes ou internationales permettent à ces jeunes de gagner en autonomie, en estime de soi et en ouverture d'esprit. Elles valorisent des compétences transversales incontournables en vue de l'insertion professionnelle, de la poursuite d'études ou d'un projet personnel. Elles contribuent également à la formation et à l'éducation du futur citoyen.

I.4.3. Le numérique au service des apprentissages

Le numérique est bien plus qu'un simple outil ou une compilation d'usages plus ou moins pertinents, il est avant tout un contexte et une culture que nous ne pouvons ni ignorer ni évacuer. De plus, il permet d'ouvrir et d'investir des espaces d'échanges pour le travail d'équipe et l'accompagnement des élèves. Le SE-Unsa revendique une véritable formation permettant d'intégrer le numérique dans la pratique de la classe, les apprentissages de chaque élève et l'accompagnement de groupes à distance. Elle doit comprendre une information claire sur les procédures à respecter dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Le SE-Unsa milite pour le développement d'une véritable culture numérique à la fois technique, pratique, sociale et critique pour l'ensemble des enseignants dès la formation initiale et pour que le numérique soit mis au service des apprentissages des élèves dans une réflexion globale et humaniste, via des projets et des démarches qui ont du sens. Il rejette les tentatives visant à user du numérique dans des logiques de mécanisation et de standardisation des apprentissages niant la singularité de chacun, son parcours personnel, ses spécificités et la dimension sociale des apprentissages. Le numérique ne remplace pas le travail en présentiel mais il peut le compléter ou le suppléer provisoirement en cas de situation particulière. Dans ce dernier cas, il ne saurait être considéré comme suffisant et cette version forcément dégradée de l'enseignement devra être compensée ultérieurement par l'institution avec des moyens adaptés.

Les échanges numériques entre les élèves et leur famille et les enseignants doivent prendre en compte le nécessaire droit à la déconnexion pour préserver la vie personnelle de chacun.

L'École doit donner aux élèves les clés afin qu'ils s'approprient le numérique pour communiquer, publier, créer, inventer, imaginer et qu'ils en comprennent suffisamment les fonctionnements pour ne pas les subir.

Pour que le numérique soit au service des apprentissages, il faut qu'un équipement minimal soit garanti dans toutes les classes (terminaux, connexion, logiciels, applications et manuels). Cet équipement doit être déterminé au plus près des besoins des élèves (en prenant particulièrement en compte les Ébep et les élèves en situation de handicap) et des projets menés par les équipes enseignantes. L'aide technique, l'accompagnement pédagogique et la maintenance doivent faire

partie de la politique d'équipement. Des personnels dédiés à ces fonctions, dans le respect des missions de chacun, doivent être rapidement disponibles dans les établissements scolaires du premier et du second degré pour répondre aux besoins.

Pour que le RGPD puisse être respecté, les enseignants doivent avoir accès au registre des traitements indiquant quels sont les outils numériques reconnus conformes et savoir comment saisir le responsable des traitements pour faire étudier l'inscription au registre des outils qu'ils souhaitent utiliser. Tout refus d'inscription au registre des traitements doit être justifié et explicité afin de permettre à l'enseignant de faire un choix alternatif.

Il est essentiel d'éviter les équipements uniformes et imposés à tous qui peuvent se révéler inadaptés et chronophages. Il convient dans tous les cas de mixer équipements numériques et équipements traditionnels pour que chaque élève, chaque enseignant puisse, en fonction de ses besoins, avoir le choix. Une politique volontariste d'équipement numérique des établissements est indispensable, elle doit toujours comporter au préalable une consultation des équipes, des élèves et des familles pour recueillir les besoins réels et fournir des outils adaptés. Chaque école primaire doit bénéficier d'un environnement numérique de travail à l'instar du second degré.

Chaque élève doit pouvoir disposer chez lui d'une connexion et d'un terminal numérique lui permettant d'accéder aux contenus utiles à sa scolarité, tant pour son travail personnel ordinaire qu'en cas de crise nécessitant une continuité pédagogique à distance. Une aide financière et un accompagnement adaptés devront, le cas échéant, être proposés aux familles qui en ont besoin.

L'équipement numérique des personnels nécessaire à l'accomplissement de leurs missions et à l'accompagnement des élèves à distance, ainsi que la maintenance de celui-ci doivent être pris en charge par l'Éducation nationale sous la forme d'un crédit d'impôt ou d'une prime d'un montant suffisant, suivant des modalités simples permettant à chacun d'acquérir le matériel de son choix adapté à ses besoins. Par ailleurs, chaque enseignant doit pouvoir avoir accès à des logiciels adaptés et gratuits par niveau et par matière. Il est indispensable pour l'ensemble des personnels, de bénéficier de formation initiale et continue concernant les outils informatiques et numériques qui sont en constante évolution, et ce, pour améliorer nos pratiques professionnelles et la communication avec les élèves, les familles et notre administration.

I.4.4. L'évaluation au service des apprentissages

L'évaluation doit être un outil au service des apprentissages. Elle ne doit pas être un outil de sélection des élèves, des enseignants ou des établissements.

Le recours aux moyennes facilité par la notation traditionnelle ne constitue pas une pratique d'évaluation au service des apprentissages dans la mesure où elle induit une logique de classement entre élèves ; elle est opaque car elle dissimule aussi bien les points forts que les points faibles.

Le SE-Unsa défend une évaluation par compétences, explicitant le niveau de maîtrise atteint par l'élève.

Le SE-Unsa demande un outil numérique adapté à l'évaluation par compétences qui doit viser deux objectifs :

- pour les enseignants : un outil de travail fiable et précis leur permettant de pratiquer une évaluation par compétence pertinente ;
- pour les parents d'élèves : un document lisible et compréhensible reflétant les acquis réels de leurs enfants.

Pour le SE-Unsa, ce sont les enseignants qui doivent avoir la main sur les critères de l'évaluation et les seuils de validation des niveaux de maîtrise ; les algorithmes doivent être transparents et paramétrables par les équipes.

Le SE-Unsa demande que des aides à l'évaluation (en particulier, des échelles descriptives des niveaux de maîtrise des compétences attendues) soient présentées dans les documents d'accompagnement des programmes et intégrées dans l'outil numérique.

Les évaluations nationales peuvent constituer pour les enseignants des outils utiles d'information à plusieurs conditions :

- qu'elles soient centrées sur une fonction diagnostique ;
- qu'elles soient passées à une date compatible avec la mise en œuvre d'actions pédagogiques efficaces ;
- que leurs finalités soient bien articulées avec les programmes d'enseignement ;
- que les enseignants disposent du temps et des outils nécessaires pour les exploiter de manière satisfaisante ;
- que les résultats puissent être disponibles rapidement ;
- que les exercices soient connus des enseignants et qu'ils puissent consulter directement la production de l'élève ;
- que les critères de réussite de chaque item soient connus.

Le SE-Unsa dénonce le détournement des résultats des évaluations nationales à des fins de communication politique et le non-respect de leurs objectifs initiaux. L'évaluation des performances du système éducatif doit se faire par des évaluations sur échantillon.

Il revendique l'accès à des banques d'outils d'évaluation dans lesquels les enseignants peuvent choisir ceux qui sont utiles à l'organisation de leur enseignement. Pour le SE-Unsa, la mise en œuvre de l'évaluation ne doit pas se faire au détriment des temps consacrés aux apprentissages. La première source d'évaluation doit rester l'observation des élèves au travail.

Les évaluations internationales apportent des informations importantes sur les qualités et les défauts de notre système éducatif. L'analyse des résultats peut fournir des axes de travail et des pistes d'amélioration.

I.4.5. Le temps et les rythmes au service des apprentissages

I.4.5.1. Introduction

Le volume d'heures annuel consacré aux apprentissages scolaires en France est l'un des plus élevés de l'OCDE. Pourtant, les résultats des élèves de 15 ans sont inférieurs à ceux de pays dont le temps scolaire est très inférieur au nôtre. La problématique du temps scolaire n'est donc pas qu'une question quantitative. Elle est aussi très largement une question qualitative : le temps ne doit pas constituer un carcan rigide mais être dans toute la mesure du possible mis au service des apprentissages.

Il faut offrir aux élèves une alternance de temps d'apprentissages exigeants sur le plan cognitif et de temps d'apprentissages fondés sur la démarche expérimentale, l'expérience esthétique, les activités physiques et sportives, l'intelligence sensible et créative, autour d'ateliers et de projets de différentes natures. Le temps passé en dehors de l'établissement (sorties, stages, classes transplantées...) offre d'autres cadres pour les apprentissages. Ainsi, tous les élèves peuvent bénéficier d'une multiplicité d'expériences pour construire leur vision et leur compréhension du monde.

L'organisation du temps ne doit pas être fondée sur une succession immuable de plages horaires disciplinaires. Dans le premier degré, les grands équilibres entre les différents domaines d'acquisition peuvent être respectés sur des périodes longues. Dans le second degré, les temps d'apprentissage peuvent être de natures et de durées différentes (cours disciplinaires, ateliers ou semaines interdisciplinaires, travail sur projets trimestriels...). Des temps d'accompagnement doivent être inclus : accueil, aide au travail personnel, tutorat, vie de classe... Pour les disciplines à faible horaire, une organisation trimestrielle ou semestrielle peut réduire le morcellement des apprentissages et améliorer les conditions de travail des élèves comme des enseignants. Plus généralement, une modulation sur l'année peut faire l'objet de projets concertés et partagés sans remettre en cause le principe des ORS hebdomadaires. Pour le SE-Unsa, cette question du temps des apprentissages doit être au cœur des projets d'école et d'établissement.

I.4.5.2. L'organisation de l'année

Le calendrier scolaire étant l'objet d'intérêts divers et contradictoires, le SE-Unsa est conscient qu'il n'existe pas de solution idéale et consensuelle. Il exige que l'intérêt des élèves ne soit jamais

perdu de vue et milite donc pour un rythme le plus proche possible de l'alternance régulière de 7 semaines de classes et 2 semaines de vacances, en évitant de placer les bornes de vacances en milieu de semaine.

Le SE-Unsa demande qu'une réflexion soit ouverte sur l'organisation du troisième trimestre, beaucoup trop long pour les écoliers et les collégiens. La création d'une période de vacances de mi-trimestre au cours du troisième trimestre dans la scolarité école-collège est une piste à étudier.

I.4.5.3. L'organisation de la semaine

Le SE-Unsa a pris acte des travaux scientifiques menés sur les rythmes de l'enfant et de l'adolescent qui indiquent que la priorité doit être donnée à la diminution significative de la durée de la journée scolaire et à la régularité apportée par les 5 matinées de classe. Une organisation de la semaine intégrant ces priorités serait indissociable d'une approche nouvelle des apprentissages et d'une articulation pensée avec les autres temps sociaux. L'organisation doit également répondre à la volonté de la communauté éducative et des partenaires de l'école. Dans le cadre d'une organisation en huit demi-journées, la recherche de matinées allongées et d'après-midi réduites doit être privilégiée.

Pour que l'organisation de la semaine réponde aux besoins de tous les élèves, il faut assurer partout la complémentarité des temps scolaires et périscolaires (activités proposées et articulation des différents temps).

Pour le SE-Unsa, dans l'enseignement primaire, toute demande de modification de l'organisation ou de dérogation doit être portée conjointement par le conseil d'école et la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI).

Pour les élèves, la durée hebdomadaire d'enseignement ne doit pas excéder 23 heures à l'école primaire, 26 heures au collège et 30 heures au lycée. Dans le second degré, les moyens dégagés par la mise en œuvre de cette réduction horaire doivent permettre l'amélioration des conditions d'enseignement et d'apprentissage. La durée hebdomadaire d'enseignement doit progressivement devenir la même pour tous les élèves d'un niveau donné.

Parce que le travail personnel est essentiel à la réussite des élèves, il doit être au cœur de la formation des élèves et de l'activité des enseignants. Il doit donc faire partie du temps scolaire. Chaque élève doit pouvoir bénéficier de tous les accompagnements, accéder à toutes les ressources pédagogiques, méthodologiques et documentaires nécessaires. Les devoirs à la maison ont pour effet de creuser les inégalités sociales. Le SE-Unsa y est opposé à l'école primaire et au collège. Les apprentissages scolaires et les activités pédagogiques ne doivent pas être externalisés ni effectués hors temps scolaire. D'autres modalités existent et doivent être mises en place pour favoriser l'implication des familles et maintenir le lien nécessaire entre les temps scolaires et hors scolaires. Les dispositifs tels que *Devoirs faits* en collège peuvent en partie y répondre à condition qu'ils soient encadrés par des personnels de l'éducation nationale formés à

cet effet. Cependant, ils s'avèrent inefficaces s'ils perpétuent ou généralisent les pratiques d'externalisation du travail scolaire.

Le SE-Unsa demande que la question du travail personnel de l'élève, dans et hors la classe, soit un des objets des projets d'école et d'établissement, visant le développement de l'autonomie des élèves, en lien avec le socle commun.

Le SE-Unsa demande que des crédits soient affectés à l'accompagnement éducatif dans tous les collèges et dans toutes les écoles. Il souhaite que dans le cadre de projets éducatifs territoriaux (PEDT) les différents temps et les différentes activités soient articulés de manière cohérente grâce à un dialogue entre tous les acteurs concernés : Éducation nationale, usagers, collectivités territoriales et associations, dans le respect des compétences et des contraintes de chacun.

I.4.6. Une vie scolaire favorable aux apprentissages

Les temps dits de *vie scolaire*, temps dans l'école ou dans l'établissement mais hors de la classe, contribuent aux apprentissages scolaires et éducatifs des élèves. Ils doivent être pleinement intégrés dans les projets d'école et d'établissement.

Une vie scolaire de qualité contribue au bien-être des élèves et facilite leur sentiment d'appartenance à la communauté scolaire, deux facteurs favorables à la réussite scolaire et éducative.

La vie scolaire est aussi un espace important de mise en œuvre de l'éducation morale et civique : les valeurs de la République peuvent s'y éprouver concrètement. Dans les établissements du second degré, l'équipe de vie scolaire participe ainsi activement à la transmission des valeurs en proposant et animant des situations dans lesquelles les élèves développent leurs compétences sociales et civiques. Elle participe également à l'évaluation des compétences des élèves et apporte un point de vue singulier sur les élèves pour lesquels elle constitue un référent stable.

Pour le SE-Unsa, l'internat peut apporter une réponse éducative de qualité aux besoins des jeunes et des familles. Il doit faire l'objet d'un axe du volet *vie scolaire* du projet d'établissement construit conjointement par les équipes éducatives et pédagogiques. Ce projet doit prendre en compte de façon équilibrée les besoins individuels et collectifs des élèves et les conditions d'exercice des personnels d'éducation et de vie scolaire.

Le projet d'*internat du XXI^e siècle* est un programme ambitieux qui fait la promotion des zones rurales, des internats d'excellence dans les quartiers et des lycées professionnels. Ce programme ne pourra voir le jour que si des postes supplémentaires de CPE, d'AED, voire de personnels de direction sont créés et si la charge de travail supplémentaire est reconnue et rémunérée.

Le SE-Unsa revendique que chaque établissement soit doté d'une équipe *vie scolaire* forte composée de CPE et d'autres personnels de vie scolaire stables et en nombre suffisant afin qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs missions dans l'intérêt des élèves.

I.4.7. Un climat scolaire favorable aux apprentissages

La construction d'un climat scolaire de qualité est un puissant levier de réussite scolaire pour les élèves.

Sept facteurs sont identifiés pour agir sur le climat scolaire :

- la stratégie d'équipe : pour amener les personnels à faire corps, avancer vers la mutualisation des actions et la cohérence d'ensemble ;
- la justice scolaire : le sentiment de justice à l'école est une condition d'entrée dans les apprentissages pour les élèves ; c'est aussi un facteur de bien-être chez les personnels. Cultiver la justice scolaire est un vecteur de construction de la citoyenneté ;
- les pédagogies et la coopération : éloigner les effets négatifs de la compétition scolaire en proposant des pédagogies où l'élève est acteur et des espaces de coopération est une source d'apaisement pour la communauté éducative ;
- la prévention des violences et du harcèlement : un plan violence doit comporter les mesures à adopter pour garantir la sécurité, prévenir le harcèlement, les discriminations et donner un *vademecum* à suivre en cas de crise ;
- la coéducation : garantir un meilleur accueil, une communication fluidifiée et une parole reconnue des parents agit sur la réussite des élèves ;
- les pratiques partenariales : améliorer les pratiques entre les membres de la communauté éducative, la collectivité de rattachement et des associations permet une meilleure mise en œuvre de projets pédagogiques ; des chartes encadrant les prérogatives de chacun aident à construire un lien fonctionnel efficace ;
- la qualité de vie à l'école demande une attention aux espaces communs, à l'adaptation du bâti scolaire au dérèglement climatique, à l'harmonisation des temps scolaires et aux moments de convivialité au sein de l'école ou de l'établissement.

Les violences morales et physiques, bien que touchant un nombre restreint d'élèves et de personnels, ont des conséquences graves à court et à long termes sur les individus concernés, qu'ils soient victimes ou agresseurs, ainsi que sur l'ensemble de la communauté éducative.

Quand elles surviennent, la réponse institutionnelle aux cas les plus graves de violence scolaire se concentre autour d'actions curatives. Or, le SE-Unsa estime que l'arsenal juridique est suffisant pour traiter ces situations. Il réaffirme la nécessité de promouvoir toutes les actions de prévention et de remédiation, ainsi que d'information et de formation.

Pour ce faire, il faut que les équipes éducatives :

- soient en nombre suffisant pour assurer un cadre protecteur à tous les élèves ;
- partagent une culture de la sécurité et de la mise en sûreté ;
- soient pluriprofessionnelles (personnels d'éducation, psychologues, personnels de santé et sociaux) ;
- soient formées aux techniques de communication, au repérage de la violence, à la gestion de conflits et à la médiation ;
- soient formées au développement psychologique, émotionnel et cognitif des jeunes et informées des dispositifs et autres professionnels sur lesquels leur action peut s'appuyer ;
- disposent de ressources pédagogiques et d'outils d'évaluation de la qualité du climat scolaire pour travailler à la prévention de la violence ;
- disposent d'espaces inclusifs, c'est-à-dire sécurisés et équipés pour permettre un isolement, un repli, un accompagnement décroché et une mise au calme et qui soient adaptés aux aménagements préconisés des PPRE, PAP et PPS ;
- soient stables et aient les moyens nécessaires pour travailler ensemble à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de vie scolaire ;
- puissent bénéficier d'un dispositif d'écoute sécurisant et permanent en direction des élèves et des personnels ;
- soient accompagnées et soutenues par des professionnels de la médiation et de la supervision ;
- puissent activer, si nécessaire, une cellule de gestion de crise (référent, personnels formés, n° d'appel unique...) pour une première réponse immédiate ;
- bénéficient du soutien et de la confiance de leur hiérarchie.

I.4.8. La coéducation, une nécessité pour les apprentissages

Le lien entre les professionnels de l'éducation et les familles est fondamental dans le parcours scolaire des élèves, de la maternelle au lycée et pour un climat scolaire apaisé. Leur complémentarité offre un cadre sécurisant et épanouissant aux jeunes, leur permettant de se construire en tant qu'individu.

Les responsables légaux font partie de la communauté éducative, dans le respect des rôles et responsabilités de chacun.

Le dialogue entre tous les adultes en charge de l'éducation et de la formation des élèves doit être la norme et ne pas reposer sur la seule bonne volonté des acteurs. L'institution doit soutenir toute initiative allant dans ce sens. La formation des personnels doit inclure une formation à la mise en œuvre et au maintien de ce dialogue.

La coopération entre les familles et l'École doit être permanente, qu'il s'agisse d'enseignement, d'évaluation, d'orientation ou de tout autre facteur qui peut influencer sur la scolarité. La construction préalable de cette coopération est le garant de la continuité éducative et pédagogique en cas d'enseignement à distance. Les familles doivent être informées des objectifs pédagogiques et éducatifs de l'École et invitées à les soutenir. L'enseignement à distance doit rester une mesure exceptionnelle, répondant à une situation exceptionnelle.

Les parents sont les premiers et principaux éducateurs de leurs enfants. Toutes les familles doivent pouvoir se sentir légitimes au sein de la communauté éducative et obtenir toute l'aide dont elles peuvent avoir besoin.

I.5. Répondre aux besoins de tous les élèves

I.5.1. Introduction

Chaque élève, de la maternelle au lycée, doit recevoir les aides nécessaires pour surmonter ses difficultés. Les réponses à ses difficultés, pédagogiques, psychologiques, médicales, familiales et/ou sociales, ne doivent pas être définies par référence à une norme supposée, mais en s'appuyant sur les résultats d'observations et d'échanges avec les partenaires.

Le SE-Unsa exige que soient mises en place des actions de prévention des difficultés dès l'entrée des enfants à l'école maternelle. Les personnels doivent être formés au repérage des signes éventuels de troubles de la santé, du langage, des apprentissages et du comportement lors de leur formation initiale et continue, ainsi que par leur collaboration, dans les établissements, avec les psychologues de l'Éducation nationale et les enseignants spécialisés. S'il y a un diagnostic à poser sur ces troubles, cela relève des médecins.

Le SE-Unsa revendique le développement d'un service de santé scolaire (médecins et infirmiers) pour que chaque enfant ou chaque jeune puisse, et plus particulièrement aux moments clés de sa scolarité, bénéficier de visites médicales ou infirmières permettant de mettre en œuvre une vraie politique de prévention et de dépistage. L'équipe pédagogique doit pouvoir solliciter à tout moment le service de santé scolaire.

En complémentarité, le renforcement des liens et partenariats avec les acteurs des secteurs du médico-social et de la protection de l'enfance doit être effectif sur tout le territoire pour permettre une meilleure prise en compte des besoins.

Par leur spécificité, notamment par la connaissance qu'ils ont du développement psychoaffectif des enfants et des adolescents, les PsyEN contribuent également dans les établissements scolaires, au sein des Rased et des Cio, à l'observation et l'évaluation des difficultés et des besoins des élèves. Pour cela, les PsyEN doivent être en nombre suffisant pour couvrir l'ensemble des besoins des écoles et des établissements.

I.5.2. De la difficulté ordinaire à la grande difficulté scolaire

La prise en charge de la difficulté ordinaire inhérente à l'acte d'apprendre relève de l'action pédagogique de l'enseignant dans sa classe et de l'équipe pédagogique. Il faut une formation de qualité permettant de repérer les causes de la difficulté et d'élaborer les stratégies pédagogiques adéquates. Le SE-Unsa demande que les écoles, les collèges et les lycées soient dotés de moyens supplémentaires et spécifiques permettant de renforcer la différenciation pédagogique dans la classe. Des dispositifs peuvent être mis en œuvre dans le temps scolaire pour tous. Ainsi, le SE-Unsa revendique, en complément des personnels indispensables des Rased, la présence d'enseignants supplémentaires dans le premier degré et des moyens pour permettre des co-interventions au collège et au lycée.

L'aide individualisée ne doit pas être confondue avec l'aide spécialisée nécessaire aux élèves en grande difficulté scolaire. À l'école primaire, celle-ci doit être assurée par une équipe complète d'enseignants du Rased. Au collège, les Segpa sont des structures qui apportent une réponse adaptée à certains élèves qui présentent des difficultés graves et/ou persistantes dans des dispositifs inclusifs ou dans des classes spécifiques.

Par ailleurs, dans le cadre de la scolarité obligatoire au collège, avec l'acquisition du socle commun comme objectif, différentes réponses sont proposées aux élèves en voie de décrochage. Les dispositifs d'alternance au collège et les dispositifs relais sont des réponses ouvertes qui doivent éviter la constitution de filières et rechercher le retour à la scolarité commune. Elles doivent relever de la responsabilité de l'école et du collège, et être soutenues tant sur le plan pédagogique que sur le plan financier.

Enfin, les écoles régionales du premier degré (ERPD) et les Érea dans le second degré présentent une offre originale qui doit être maintenue, celle de l'internat éducatif.

Pour aider les équipes pédagogiques à prendre en charge les élèves en grande difficulté scolaire, le SE-Unsa demande la création d'une mission de référent élèves à besoins éducatifs particuliers (Ébep), accessible à un titulaire du Cappei. Chaque équipe pédagogique devra avoir un référent identifié. Un réseau, tel que le Rased dans le premier degré, doit être créé pour le second degré.

Le SE-Unsa rappelle que le traitement de la difficulté scolaire passe en tout premier lieu par des actions de nature pédagogique, éducative, psychopédagogique, sociale.

I.5.3. Les Rased

Les réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté, composés d'enseignants spécialisés (pour l'aide à dominante relationnelle et l'aide à dominante pédagogique, ex-options) G et E et de PsyEN EDA, maillon essentiel de la mise en œuvre de l'école inclusive, doivent pouvoir intervenir à tout moment de la scolarité auprès des élèves pour remédier à des difficultés persistantes malgré les aides apportées par leur enseignant dans le cadre de la classe.

L'action des Rased vise également à prévenir l'apparition ou la persistance de difficultés chez des élèves dont la fragilité a été repérée, dès la maternelle. Il doit être partout possible, et dans un délai court, de faire appel aux enseignants spécialisés ou au PsyEN EDA, selon les besoins identifiés. La demande d'aide est étudiée en réunion de synthèse en croisant les regards de chacun. Une réponse qui semble la plus adaptée pour l'élève est proposée à la famille et à l'équipe enseignante suite à cette synthèse. L'action retenue peut avoir lieu dans ou hors la classe et fait l'objet d'une analyse et réévaluation régulières.

Les dispositifs visant à limiter les effectifs de classes ordinaires (REP, REP+, protocole ruralité...) ne sauraient être l'unique réponse aux besoins éducatifs particuliers des élèves et ne remplacent en aucun cas les Rased et les compétences spécifiques des personnels qui les animent.

Le SE-Unsa revendique la relance de la formation et du recrutement d'enseignants spécialisés en Rased, notamment de ceux chargés de l'aide relationnelle (ex-maîtres G). Il réclame des Rased complets, composés d'enseignants spécialisés et de PsyEN EDA, qui doivent disposer des moyens suffisants pour réaliser toutes leurs missions sur l'ensemble du territoire.

Il revendique un lien efficace entre les PsyEN EDA et les PsyEN EDO pour assurer une continuité de la prise en charge des élèves en difficulté.

I.5.3.1. Le pôle ressource de circonscription

Le pôle ressource de circonscription regroupe tous les personnels que l'IEP peut solliciter pour répondre aux demandes émanant d'un enseignant ou d'une école (conseillers pédagogiques, maîtres formateurs, Erun, enseignants référents pour la scolarisation des élèves en situation de handicap, PsyEN, enseignants spécialisés, enseignants itinérants ayant une mission spécifique, etc.), en associant si besoin les personnels sociaux et de santé de l'Éducation nationale. Il ne doit pas conduire à des confusions dans les rôles et les missions de chacun mais bien aboutir à une coordination cohérente et efficace des différentes actions menées. Pour cela, il doit se réunir périodiquement. Responsable de la mise en place des orientations politiques, l'IEP pilote le pôle ressource en s'appuyant en toute confiance sur l'expertise de ses membres.

I.5.4. L'apport de la ou du psychologue de l'Éducation nationale

Tous les enfants/jeunes scolarisés (et pas seulement les élèves en difficulté scolaire ou en situation de handicap) doivent, selon leurs besoins bénéficier de l'intervention du psychologue de l'Éducation nationale, de l'entrée en maternelle à l'université.

Dans le premier degré, le psychologue fait partie intégrante du Rased, en complémentarité de l'enseignant chargé des aides spécialisées à dominante pédagogique et de l'enseignant chargé des aides spécialisées à dominante relationnelle.

Dans le second degré, il est affecté dans un centre d'information et d'orientation et exerce ses missions, en responsabilité, au sein de plusieurs établissements (collège et lycée).

Dans le respect du code de déontologie des psychologues, il apporte un regard individualisé sur l'enfant et l'adolescent dans sa globalité, un regard distancié, une expertise et une évaluation spécifiques de haut niveau, pour des suivis psychologiques, des conseils de prise en charge, d'orientation et d'aide à la parentalité.

Il aide à analyser la difficulté, sans médicalisation systématique, pour initier et adapter la différenciation pédagogique en fonction des difficultés rencontrées, qu'elles soient d'ordre comportemental, relationnel ou bien qu'elles relèvent des apprentissages ou d'une situation de handicap.

Il aide à analyser les besoins pour favoriser l'inclusion des enfants à besoins éducatifs particuliers et construit avec l'ensemble des partenaires accompagnant l'enfant un projet de scolarisation adaptée.

Il joue également un rôle de prévention dès la maternelle par un repérage et un traitement précoces de la difficulté. Il se préoccupe de l'atténuation des ruptures entre les cycles et les lieux de scolarisation, de l'entrée en maternelle à l'université.

Le SE-Unsa s'est investi avec détermination dans la création du corps unique des psychologues de l'Éducation nationale. Cette création traduit à la fois la reconnaissance de l'importance de la dimension psychologique et psychique dans l'éducation et la reconnaissance des compétences professionnelles des personnels concernés. Il revendique la constitution d'un service public de psychologie au sein de l'Éducation nationale.

I.5.5. La Segpa

Le SE-Unsa défend la spécificité pédagogique des enseignements généraux adaptés et le maintien de moyens identifiés au sein du collège pour les mettre en œuvre. La Segpa est une structure qui est dotée des moyens pour 4 divisions. Elle doit disposer de moyens pour doubler les effectifs en découverte professionnelle. De plus, les établissements comportant une Segpa doivent disposer de moyens supplémentaires au sein des équipes de vie scolaire.

L'orientation définitive en Segpa ayant lieu en fin de cycle 3, le SE-Unsa revendique la mise en œuvre de dispositifs inclusifs en classe de sixième avec le maintien des moyens dédiés à la 6^e Segpa. Ces dispositifs, qui doivent pour fonctionner bénéficier des apports des enseignants spécialisés et des équipes pédagogiques du collège, permettent de prendre en charge les élèves présentant des difficultés scolaires importantes qui n'ont pas pu être résolues par des actions d'aide scolaire et de soutien au cours du cycle 3. Les temps de scolarisation en classe de référence sont modulables en fonction du projet élaboré pour chaque jeune. Les moyens doivent donc être abondés pour permettre une prise en charge adaptée à chaque élève.

Dans le cadre de la préorientation en 6^e Segpa, les élèves concernés doivent entrer dans le calcul des effectifs du collège (niveau 6^e) pour les opérations de carte scolaire.

Les Segpa ont pour mission d'apporter les remédiations nécessaires pour permettre aux élèves qui présentent des difficultés scolaires graves et durables de pouvoir accéder à une formation conduisant au minimum à une qualification de niveau 3. L'acquisition du socle commun et la découverte des champs professionnels sont des moyens pour accéder à une formation qualifiante.

Le SE-Unsa regrette que, dans le cadre de la réforme du collège, les grilles horaires en Segpa n'aient pas davantage évolué pour donner plus de souplesse et de choix pédagogiques aux équipes. Il questionne la lourdeur des horaires-élèves en 3^e Segpa, avec 5 heures 30 de plus que les autres 3^e et revendique que soit revu cet excédent horaire. L'inclusion des enseignements complémentaires dans la grille horaire aligne le fonctionnement de la Segpa sur celui du collège sans garantir les moyens complémentaires accordés aux classes ordinaires de collège. Le SE-Unsa exige l'application de l'arrêté *collège* à toutes les classes, y compris celles de Segpa. Pour les élèves en situation de handicap scolarisés en Segpa, l'application des PPS nécessite la continuité des moyens pour les inclusions en 6^e ordinaire.

Le SE-Unsa revendique que tous les personnels intervenant auprès des élèves de Segpa aient obligatoirement accès à une formation spécialisée et à des formations complémentaires adaptées.

Toute Segpa, pour être pleinement efficace, doit disposer d'un directeur à plein temps. Pilote des actions de l'ensemble de son équipe pédagogique, le directeur de Segpa doit voir son rôle réaffirmé dans ses fonctions d'adjoint spécialisé au chef d'établissement.

Les formations dispensées en lycée professionnel doivent prendre en compte la spécificité des élèves sortant de Segpa. Des liaisons pédagogiques entre la Segpa et les LP du bassin doivent être assurées. Une offre de formation variée qualifiante et certifiante de proximité doit être garantie au sein du Service public d'éducation.

I.5.6. Les Érea et les ERPD

Les Érea accueillent des adolescents en grande difficulté scolaire ou en situation de handicap en proposant, si nécessaire, un internat éducatif. Ils doivent disposer des ressources matérielles et humaines pour mener à bien leurs missions et conduire les adolescents qui leur sont confiés vers une qualification au moins de niveau 3. Ils constituent, par leurs démarches pédagogiques innovantes en matière de différenciation pédagogique, des espaces de prévention du décrochage scolaire pour les élèves les plus démunis et fragilisés. Ils doivent être des espaces privilégiés pour la recherche pédagogique. C'est pour cela que le SE-Unsa revendique l'existence d'au moins un Érea dans chaque département.

Les ERPD accueillent les enfants de familles exerçant des professions non sédentaires. Elles reçoivent également des enfants de familles dispersées ou en difficultés financières momentanées.

Pédagogiquement, ces écoles relèvent de l'enseignement primaire, mais sont, sur le plan administratif, des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

L'encadrement éducatif dans ces structures doit être assuré par des personnels qualifiés. Des psychologues de l'Éducation nationale et des infirmiers scolaires doivent systématiquement être affectés dans ces établissements. Le SE-Unsa est favorable, aux côtés des enseignants-éducateurs, à la création d'équipes de vie scolaire complètes dans les Érea et les ERPD, composées de personnels volontaires. Ces derniers doivent être formés à l'accompagnement d'élèves à besoins éducatifs particuliers. Le SE-Unsa souhaite que les internats éducatifs disposent d'éducateurs spécialisés.

I.5.7. Réussir l'inclusion des élèves en situation de handicap

I.5.7.1. Introduction

En application de la loi du 11 février 2005, la scolarisation des élèves en situation de handicap est une mission collective et une obligation nationale.

I.5.7.2. Un accueil transversal

Ces élèves sont accueillis dans les écoles et les établissements à toutes les étapes de leur parcours scolaire, qu'elles se déroulent dans les classes ordinaires, les structures adaptées, les dispositifs spécialisés de l'Éducation nationale ou au sein des établissements médico-sociaux.

I.5.7.3. Des réponses ambitieuses à leurs besoins spécifiques

L'État doit garantir le droit à compensation et permettre la mise en œuvre rapide des décisions de la commission des droits et de l'autonomie (CDA) par l'attribution des moyens financiers, matériels et humains nécessaires (pédagogiques, éducatifs, thérapeutiques, rééducatifs, aides

techniques et humaines et d'accompagnement) et assurer l'équité de traitement sur l'ensemble du territoire. Le SE-Unsa exige en particulier l'augmentation du nombre d'enseignants référents afin d'assurer un maillage satisfaisant du territoire. Ceux-ci doivent disposer de la part de l'État et des collectivités locales des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Concernant l'école maternelle qui accueille tous les enfants à besoins éducatifs particuliers ou perturbateurs pour lesquels aucun diagnostic n'a encore été posé, les visites médicales et les dépistages par les médecins scolaires et les infirmiers sont des moments importants de l'évaluation des besoins d'accompagnement. L'Éducation nationale doit veiller à la présence de ces personnels indispensables et en nombre suffisant pour accompagner les équipes.

Le SE-Unsa demande que la spécificité de la scolarisation des élèves en situation de handicap en milieu ordinaire soit développée dans la formation initiale et continue de tous les personnels. De plus, chaque personnel concerné doit pouvoir bénéficier, dans le cadre du secret partagé, en accord avec les responsables légaux, d'une information relative aux besoins de l'élève scolarisé dans sa classe. Un accompagnement particulier de sa pratique professionnelle dans le cadre de la mise en application du projet personnalisé de scolarisation (PPS) de cet élève est également nécessaire.

Le SE-Unsa rappelle ses exigences quant à la mise en œuvre du dispositif PIAL. Actuellement, devant l'augmentation importante des besoins et donc des notifications MDPH, les PIAL ne font que gérer une situation de pénurie d'accompagnants dégradant ainsi les conditions de travail des personnels et n'apportant pas aux élèves la compensation à hauteur de la notification. La coordination des moyens d'accompagnement humain doit respecter toutes les notifications de décisions émanant de la MDPH et impérativement prendre en compte les besoins particuliers et individuels des élèves. Il faut pour cela créer une brigade d'AESH pour permettre le remplacement de leurs absences et surdoter chaque PIAL pour répondre aux nouvelles notifications arrivées en cours d'année scolaire. Les notifications mutualisées ne doivent pas être un moyen de gérer le manque d'AESH, mais doivent être définies uniquement en fonction du besoin de l'élève. Des moyens humains (décharges, postes) et matériels doivent être attribués pour la mission de coordination qui nécessite des compétences en gestion de ressources humaines et qui doit être mieux reconnue financièrement. Enfin, les objectifs de pôles ressources à destination de la communauté éducative et ceux d'association avec le secteur médico-social doivent s'incarner réellement et dans l'ensemble des dispositifs.

Le SE-Unsa demande la rédaction d'un projet d'inclusion pour chaque PIAL et une évaluation régulière par toutes les parties prenantes du dispositif selon des critères partagés.

Le SE-Unsa revendique une meilleure reconnaissance des missions d'accompagnement assurées par des personnels bénéficiant d'une formation initiale et continue.

Le SE-Unsa revendique le développement de places en ESMS pour répondre aux besoins identifiés. Le développement des dispositifs Ulis doit répondre à toutes les notifications d'orientation de la MDPH vers les dispositifs Ulis. Chaque élève bénéficiant du dispositif Ulis doit être inscrit dans une

classe de référence qui sera la classe privilégiée pour ses inclusions et doit bénéficier des temps de regroupement nécessaires au sein du dispositif. Les enseignants de la classe d'inclusion sont parties prenantes du PPs en lien avec l'enseignant spécialisé responsable du dispositif Ulis. Faute de places suffisantes, trop d'élèves ne peuvent pas bénéficier de cette modalité de scolarisation. Les solutions de substitution ne sont pas satisfaisantes car ne répondent pas à leurs besoins et peuvent générer des situations de souffrance pour les élèves concernés et pour la communauté éducative. Par ailleurs, pour assurer la continuité des parcours de formation, il faut poursuivre le développement des Ulis en collège, en lycée général et technologique et en lycée professionnel. Le SE-Unsa est attentif aux modalités d'intervention des coordonnateurs en Ulis lycée qui doivent pouvoir être maintenues après des élèves, quel que soit le lycée d'affectation et la formation suivie.

Le SE-Unsa exige que les personnels exerçant en dispositif Ulis bénéficient d'une formation qualifiante ou à défaut à la prise de fonction. À cette fin, le SE-Unsa exige un vivier de remplaçants spécialisés.

Comme le prévoit la loi *pour une École de la confiance*, les élèves bénéficiant du dispositif Ulis et des UEE doivent entrer dans le calcul des effectifs par niveau de classe dans l'établissement où ils sont effectivement scolarisés pour les opérations de carte scolaire et les DHG.

Le SE-Unsa est favorable au développement des unités externalisées qui émanent des ESMS. Il est attentif à la mise en œuvre expérimentale des dispositifs d'autorégulation (DAR).

Le SE-Unsa est exigeant pour l'École inclusive et demande plus de moyens pour permettre sa réussite. Dans le cadre de l'École inclusive, du fait de la multiplicité des situations d'élèves à besoins éducatifs particuliers désormais accueillis et de la capacité d'accueil des salles de classe, il est indispensable d'instaurer une pondération des seuils d'ouverture/fermeture des classes (1^{er} degré) et des divisions (2^d degré) pour valoriser l'action des dispositifs Ulis et/ou l'accueil des jeunes en situation de handicap dans une école/un établissement. C'est une condition indispensable pour permettre des temps de scolarisation efficaces en classe de référence.

Le SE-Unsa revendique, en complémentarité des moyens attribués aux établissements médico-sociaux par les agences régionales de santé, l'augmentation du nombre d'enseignants spécialisés au sein des unités d'enseignement de ces établissements afin de permettre l'accès à la scolarisation de tous les jeunes pouvant y prétendre au regard de leur projet personnel de scolarisation (PPs).

I.5.8. Les besoins particuliers de certain-es élèves

I.5.8.1. Réussir l'inclusion des élèves nouvellement arrivés en France

L'École publique est le principal creuset de l'intégration des élèves nouvellement arrivés en France. Elle s'inscrit dans une politique globale qui suppose à tout niveau un partenariat de

l'Éducation nationale avec les différents ministères concernés, les associations et les collectivités territoriales.

Le SE-Unsa exige une politique ambitieuse pour la réussite de l'inclusion de ces élèves qui n'ont pas, à leur arrivée, une maîtrise suffisante de la langue française ou des apprentissages scolaires. Tous les élèves concernés doivent pouvoir aller au terme de leur formation, jusqu'à la certification.

Elle passe par une politique active d'implication des familles et la valorisation de dispositifs qui ont montré leur efficacité : interventions de parents, d'associations ou d'institutions médiatrices entre l'École et les familles d'origine étrangère et/ou non francophones et de médiateurs culturels bilingues dans tous les territoires où la nécessité se fait jour, à l'instar de la Guyane. Des actions d'information doivent permettre aux parents de comprendre le parcours scolaire dans sa globalité et ainsi d'accompagner leurs enfants au quotidien. De même, le SE-Unsa revendique une sensibilisation des parents à la nécessité de maîtriser la compétence d'expression orale.

Il est indispensable que les élèves non francophones, bien qu'étant nés en France, puissent bénéficier de ces dispositifs.

À tous les niveaux du système éducatif, y compris dans les lycées généraux et technologiques, il faut offrir aux élèves nouvellement arrivés, dès - et tant - que le besoin est avéré, une scolarisation de proximité en dispositif UPE2A et autres dispositifs adaptés (comme les maîtres itinérants), encadrés par des enseignants formés à cette mission, afin de leur permettre de maîtriser la langue française et de s'intégrer progressivement dans un parcours de formation commun. La durée de prise en charge d'un élève dans un tel dispositif doit être déterminée par l'équipe éducative qui le suit.

Le SE-Unsa revendique le renforcement des offres de formation du Casnav pour tous les enseignants qui interviennent auprès d'élèves allophones ou anciens allophones.

Le SE-Unsa revendique l'augmentation du nombre de postes en UPE2A avec un maillage sur tout le territoire pour couvrir l'ensemble des besoins.

Ces élèves doivent être comptabilisés dans les effectifs globaux des écoles et établissements qui les accueillent.

I.5.8.2. Réussir la scolarisation des enfants de familles itinérantes et de voyageurs

L'Éducation nationale doit scolariser ces élèves dans le cadre du droit commun dont la référence est le socle commun, en étroite collaboration avec les services concernés (mairies, préfectures, associations...). Il est nécessaire de renforcer la prise en charge des enfants de familles itinérantes et de voyageurs (Efiv) par l'augmentation du nombre de postes de maîtres itinérants et de créer des dispositifs dédiés sur les aires d'accueil et à l'école afin de créer un lien de confiance pour

rendre la scolarité accessible. Ceux-ci permettent d'assurer la continuité et le suivi de la scolarité des Efv, tout en renforçant la co-intervention avec l'équipe pédagogique de l'école.

Un effort d'accompagnement et d'aménagement du temps scolaire doivent être faits pour assurer le suivi de la scolarisation des Efv. Une vigilance particulière doit être apportée pour les familles en cours de sédentarisation, très souvent en situation de grande pauvreté et d'éloignement de la culture scolaire.

L'Éducation nationale doit assurer une formation obligatoire pour tous les membres de la communauté éducative, y compris les personnels d'encadrement, leur permettant de mieux connaître la culture et l'histoire des populations itinérantes et de mettre en œuvre une éducation interculturelle.

I.5.8.3. Les élèves au comportement perturbateur

Un comportement perturbateur est une façon pour l'élève d'exprimer une souffrance, un mal-être. Cela peut se manifester sous la forme de violence, d'agitation, d'insolences répétées mais aussi par une attitude passive, négative qui peut conduire au décrochage.

Ce comportement qui nuit avant tout à l'élève, mais aussi à son entourage (en milieu scolaire comme au domicile) et aux apprentissages de tous, doit être envisagé comme une manifestation dont il convient de rechercher les causes afin d'apporter des réponses adaptées.

Savoir détecter les besoins exprimés derrière des comportements perturbateurs, travailler en équipe pluridisciplinaire et intégrer positivement les familles sont des compétences essentielles pour construire un climat scolaire rassurant et épanouissant pour tous.

L'Éducation nationale doit reconnaître les situations de souffrance au travail des personnels, les accompagner, les soutenir et leur offrir des formations initiales et continues permettant d'aider tous les élèves à entrer dans les apprentissages de façon positive et confiante. Les équipes doivent bénéficier d'outils et de moyens d'accompagnement humain leur permettant de construire une réponse rapide et ponctuelle à une situation de crise. Le soutien hiérarchique doit être permanent et dans tous les registres.

Par ailleurs, les personnels doivent être informés des procédures d'urgence quand le comportement d'un élève le met en danger et met en danger les autres.

Dans des situations violentes, une réponse rapide et concrète doit être apportée par l'institution.

Dans des cas extrêmes, l'inclusion n'est manifestement plus possible pour le bien-être de l'élève, des autres élèves de la classe et des personnels. Dans ces cas rares, l'élève est pris en charge pour suivre un parcours de soins adapté, le temps nécessaire pour préparer son retour en classe.

Le SE-Unsa demande que des équipes pluriprofessionnelles d'appui de proximité soient présentes en nombre suffisant, sans se substituer en termes de moyens aux dispositifs déjà existants, dans

tous les départements pour soutenir les équipes et les familles confrontées à des difficultés importantes qu'elles ne peuvent résoudre, intervenir en cas de crise (même si l'élève n'a pas de dossier MDPH), mais aussi dans la durée, pour accompagner le travail de plus long terme nécessaire à l'amélioration du climat scolaire. Ces équipes doivent systématiquement inclure des personnels de l'Éducation nationale. L'ensemble des écoles et établissements doit aussi avoir connaissance de ces dispositifs pour pouvoir les solliciter.

Le SE-Unsa revendique également la création de postes de remplaçants d'appui. Ces remplaçants interviennent dans les écoles où se trouvent des enfants à comportement très perturbateur pour appuyer les équipes, remplacer un enseignant à sa demande de façon temporaire, prendre en charge l'élève individuellement. L'intervention de ces remplaçants est conditionnée à un protocole validé par la formation spécialisée des CSA. Ces remplaçants doivent être volontaires et formés à ces missions.

Les signalements sur les registres SST constituent une alerte forte et doivent déclencher un accompagnement immédiat des équipes pédagogiques et/ou d'encadrement.

I.6. L'École et ses partenaires

I.6.1. Les partenariats avec les associations et les collectivités territoriales

Le SE-Unsa soutient et contribue à l'action des associations complémentaires de l'École ainsi que celles gestionnaires de structures accueillant des élèves en situation de handicap. Elles sont de véritables appuis pour les activités pédagogiques et éducatives programmées par les enseignants et pour impulser le travail en partenariat autour de l'École. Ces associations contribuent activement à l'éducation à la citoyenneté.

Leur rôle doit être soutenu par l'État, y compris en augmentant les postes d'enseignants mis à disposition, tant au niveau national que local. Elles doivent être considérées comme des partenaires privilégiés pour des actions de formation dans le cadre de la formation initiale et continue des enseignants. De même, le SE-Unsa participe activement aux projets pédagogiques portés par l'Esper qui promeut l'économie sociale et solidaire (Ess).

Le projet éducatif territorial (PEDT) doit être un outil de collaboration qui rassemble, à l'initiative des collectivités territoriales intéressées, l'ensemble des acteurs qui participent à la politique éducative. Il doit contribuer à mettre en cohérence l'ensemble des temps scolaires et périscolaires et se traduire par un engagement contractuel entre la collectivité et les services de l'État. Un partenariat réussi passe par une communication efficace et sereine entre les différentes parties.

Pour le SE-Unsa, les services de l'État doivent garder un rôle essentiel dans la vérification de la qualité des projets proposés, dans leur accompagnement et leur évaluation. Ceux-ci doivent respecter les compétences et les prérogatives des différents partenaires. Dans ce cadre, les

conseils d'école et les conseils d'administration doivent être associés à la réflexion et l'élaboration des PEDT.

I.6.2. Les partenariats avec les entreprises

Les mutations économiques, écologiques, numériques et technologiques conduisent à de nouvelles organisations du travail. C'est pourquoi, les relations du Service public de l'Éducation nationale avec les acteurs (entreprises, branches professionnelles) doivent être renforcées, en particulier par la mise en œuvre de partenariats locaux, nationaux voire internationaux *entreprise - établissement scolaire*, dans le respect des compétences de chacun.

Afin de devenir des citoyens pleinement engagés dans la société de demain, les élèves ont besoin d'acquérir des repères qui leur permettront de se familiariser avec leur environnement socio-économique. Les partenariats entre les établissements scolaires et les entreprises, notamment celles de l'économie sociale et solidaire, sont indispensables à une mise en œuvre réussie du *Parcours avenir* pour tous les élèves.

Le travail partenarial entre l'Éducation nationale et les branches professionnelles est également indispensable à l'élaboration et à l'actualisation permanente des contenus de formation des diplômés professionnels.

II. Professionnel·le à part entière

Pour le SE-Unsa, l'enseignant, CPE, PsyEN, AED ou AESH est un professionnel, expert et dynamique, qui revendique d'être acteur de sa vie professionnelle.

Il se sait responsable de son action et cherche toujours de nouveaux moyens de faire réussir les élèves. Il veut rechercher, expérimenter, étayer et partager ses expériences professionnelles.

Il a envie d'être acteur de son parcours professionnel, que cela soit au sein ou à l'extérieur de l'Éducation nationale.

II.1. Des compétences professionnelles qui s'acquièrent tout au long de la vie

Pour le SE-Unsa, le métier d'enseignant, de CPE et de PsyEN est un métier qui s'apprend et requiert un haut niveau de compétences professionnelles et scientifiques qui se développent tout au long de la vie professionnelle pour s'adapter aux besoins de l'École, à la diversité des contextes d'exercice ainsi qu'aux projets personnels d'évolution de la pratique du métier comme des fonctions.

Ce haut niveau de compétences professionnelles et scientifiques est, pour l'enseignant, le CPE et le PsyEN, le moyen de prendre le pouvoir sur leur métier, pour la réussite de leurs élèves comme pour leur affirmation professionnelle.

Les connaissances et compétences spécifiques aux AED et aux AESH doivent être reconnues par la mise en place d'une formation initiale, un accès renforcé à la formation continue et la mise en place effective pour les AESH de l'entretien professionnel prévu par la réglementation.

II.1.1. La formation initiale des enseignant·es, PsyEN et CPE doit être une formation professionnelle et universitaire

Pour le SE-Unsa, l'acquisition des compétences débute avant même la formation initiale d'enseignant, de PsyEN et de CPE par les études préalablement suivies et les expériences précédentes. Dans ce processus de formation, la formation initiale, avec le concours, constitue une étape essentielle de la construction du parcours professionnel. Elle doit s'organiser dans le cadre d'une formation professionnelle universitaire reconnue par un master spécifique : le master Meef (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation). Ses contenus comme sa mise en œuvre doivent contribuer à l'attractivité du métier d'enseignant ou de CPE.

Pour le SE-Unsa, la formation professionnelle et universitaire doit permettre :

- le dépassement du clivage et une meilleure articulation entre la théorie et la pratique par une coopération entre université et Éducation nationale, préalable indispensable à la pleine réalisation de l'alternance intégrative ;

- le dépassement du clivage et une meilleure articulation entre gestes professionnels et maîtrise disciplinaire ;
- la construction d'une culture professionnelle commune qui s'appuie notamment sur les échanges de pratiques pédagogique et les formations intercycles, interdégradés et intermétiers ;
- la projection vers les métiers de l'enseignement et de l'éducation en lien avec la diversité des contextes d'exercice, l'évolution des besoins des élèves et au regard de l'évolution de la société ;
- un continuum de formation dès la licence et jusque dans les premières années d'exercice du néotitulaire pour une maîtrise affirmée et complète des compétences nécessaires au métier ;
- une adaptation des parcours qui doit permettre d'acquérir, par une pédagogie et une mise en responsabilité différenciées, les compétences professionnelles et universitaires du métier, et qui tient compte de l'expérience ou des formations antérieures.

II.1.1.1. Le concours

Pour le SE-Unsa, ce sont bien les contenus qui déterminent la priorité à donner pour faire évoluer les concours de recrutement des enseignants, CPE et PsyEN.

S'il doit s'assurer du bon niveau académique des lauréats, le concours doit tout autant sélectionner sur de premières compétences nécessaires aux métiers de l'enseignement et de l'éducation.

Le SE-Unsa exige que les contenus de concours ne soient pas essentiellement théoriques et disciplinaires. La baisse du nombre de places aux concours est un signal négatif qui engendre une baisse des inscriptions et *in fine* des lauréats. Il faut une politique de recrutement ambitieuse et inscrite dans la durée pour contribuer à soutenir l'attractivité du métier d'enseignant, de CPE ou de PsyEN.

Pour pallier les désistements de lauréats, aux vacances de postes mais également pour répondre à des besoins exceptionnels, le SE-Unsa demande que l'ouverture et le recours aux listes complémentaires des concours soient rendus systématiques.

Le SE-Unsa demande que le concours soit positionné en fin de licence et soit suivi d'un master professionnalisant incluant une alternance progressive.

II.1.1.2. L'Inspé

Ancré dans l'université, l'Inspé doit être un pôle référent pour la recherche, l'ingénierie pédagogique et l'acquisition des gestes professionnels du métier d'enseignant, de CPE et de PsyEN.

L'action coordonnée de l'Éducation nationale et des Inspé est un préalable indispensable à l'élaboration et la mise en œuvre de la formation initiale et continue des agents. Le SE-Unsa dénonce la reprise en main du ministère de l'Éducation nationale sur les Espé devenues Inspé.

Il ne faut pas renoncer au projet d'un lieu de formation initiale et continue, commun à tous les métiers de l'enseignement et de l'éducation. Les formations doivent intégrer des unités d'enseignement ou modules de formation portant sur les connaissances et compétences communes à tous les métiers. Ils doivent être dispensés par des équipes pluricatégorielles dont une partie exerce les fonctions de formateurs académiques ou de maîtres formateurs.

Ces ambitions qui ne se sont pas encore réalisées sont des leviers pour parvenir enfin à une formation initiale à la hauteur des enjeux éducatifs, et en adéquation avec les besoins de terrain du métier d'enseignant, de CPE ou de PsyEN.

II.1.1.3. Diversité des voies de recrutement

Pour le SE-Unsa, la diversité des origines sociales et des parcours antérieurs des enseignants et CPE est une richesse pour l'École. Ainsi, le SE-Unsa promeut les dispositifs de soutien aux étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation ainsi que la diversification des voies de recrutement : les différents concours, le détachement, la liste d'aptitude.

Les dispositifs d'apprentissage, tels que le dispositif AED prépro, sont une piste complémentaire et intéressante qu'il faut développer et généraliser à toutes les disciplines, au concours de recrutement des CPE et sur l'ensemble du territoire. Il faut veiller à ce que la charge pour l'emploi du temps des étudiants reste raisonnable et la rémunération suffisante pour financer leurs études.

Le SE-Unsa, qui regroupe les enseignants de la maternelle au lycée, dépasse les ruptures artificielles de corps pour proposer un projet éducatif cohérent. À ce titre, et dans l'intérêt de nos élèves, nous pensons qu'il est essentiel de créer plus de passerelles entre les différents enseignants et personnels d'éducation, quel que soit leur lieu d'exercice. Cela passe par des temps de formation initiale communs.

II.1.1.4. Le recrutement et la formation initiale des psychologues de l'Éducation nationale

Les psychologues de l'Éducation nationale forment depuis 2017 un corps à part entière et exercent une profession réglementée. À ce titre, leur recrutement doit avoir lieu après l'obtention du master 2 de psychologie leur conférant le titre de psychologue, au même titre que les autres

professions réglementées de l'Éducation nationale. Professionnels formés et qualifiés, leur formation doit tenir compte de leurs compétences et leur apporter la connaissance du système éducatif, dans le cadre de l'interprofessionnalité nécessaire à la pratique partenariale. Favorable à cette évolution nécessaire, le SE-Unsa reste attentif à ce que l'année de stage en alternance leur permette bien d'acquérir les connaissances et compétences professionnelles spécifiques au contexte d'exercice de leur métier. Ils doivent être affectés sur un berceau de stage en Rased ou en Cio dès l'obtention du concours et bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur volontaire et désigné sur des critères objectivables et connus de la profession.

Le SE-Unsa exige que l'inscription sur le registre Adeli soit obligatoire pour tous les PsyEN, conformément à l'article 57 de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002. Elle doit être contrôlée par l'employeur.

II.1.2. Le développement professionnel : une nécessité pour les professionnel·les comme pour leurs élèves

Pour le SE-Unsa, il faut dépasser la logique de formation continue pour aller vers la logique de développement professionnel. Cela sous-entend que les personnels sont acteurs de leur projet de formation et que celui-ci s'inscrit dans un temps plus long. On doit ainsi passer de l'action de formation ponctuelle et thématique, le plus souvent imposée par l'institution, au parcours de formation construit avec le professionnel lui-même. Ceci nécessite une offre de formation variée, de qualité et en quantité suffisante afin de permettre de faire de vrais choix. Cette construction implique en premier lieu l'identification et le recueil des besoins individuels. Accompagnée par les corps d'inspection, elle a pour objectif de permettre au professionnel d'exercer un choix éclairé sur les contenus et modalités de son parcours.

Il revient par ailleurs à l'institution/employeur l'obligation d'assurer sur l'ensemble du territoire certaines formations indispensables à l'exercice du métier et aux responsabilités qui en découlent, telles que la formation et la remise à niveau aux gestes de premiers secours.

Le SE-Unsa soutient le principe d'une formation continue obligatoire.

Ainsi pour le SE-Unsa, la dynamique individuelle de chaque agent doit être soutenue et accompagnée par l'employeur. Cela peut prendre de multiples formes qui peuvent se conjuguer :

- des formations organisées par l'institution ;
- des formations d'équipes de cycle, d'école, d'établissement ou de bassin à l'initiative de l'institution ou des équipes elles-mêmes en s'inspirant des modalités de la formation REP+ ;
- des formations, y compris à distance, ou des séminaires organisés par l'université, l'Inspé, Canopé, des associations complémentaires de l'École... ou encore par des programmes internationaux, des stages en entreprise...

Ces formations devront également varier les modalités : coformation, analyses de pratiques, observations croisées, formations interdégradés...

Lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre de l'institution, les formations doivent :

- être prises en charge par l'employeur ;
- se passer sur le temps de service ;
- être mieux diffusées ;
- être accessibles géographiquement ;
- être reconnues par l'institution (portfolio) et, à chaque fois que c'est possible, avoir une reconnaissance universitaire (DU, UE, certifications européennes en langues).

Lorsque les formations suivies sont de leur initiative, les personnels doivent être soutenus dans leur projet. Ils doivent pouvoir bénéficier d'autorisations de s'absenter quand ça leur est nécessaire et d'aides financières. Les congés de formation professionnelle et les dispositifs offerts par le compte personnel d'activité doivent être mis en œuvre de façon à répondre à la réalité, la diversité, et la quantité des besoins exprimés. Cela suppose prioritairement de faciliter la mobilisation du compte personnel de formation, et d'augmenter les possibilités de départ en congés de formation professionnelle.

Pour soutenir la formation continue, il faut des moyens de remplacement dédiés.

Ces ambitions largement reprises dans le schéma directeur de la formation continue doivent maintenant être concrètement mises en œuvre.

Le SE-Unsa demande l'extension de programmes tels que le programme *Jules Verne* pour permettre à tout enseignant, au cours de sa carrière, de travailler sur l'enseignement de sa discipline dans un autre système scolaire.

II.1.3. Les formations spécialisées

Tout enseignant du premier comme du second degré ou CPE est tenu d'accueillir des élèves à besoins éducatifs particuliers (Ébep) et doivent ainsi bénéficier d'une formation spécifique, obligatoire et régulière, sur tous les aspects de la loi de 2005 traitant de l'inclusion scolaire.

Au-delà, pour le SE-Unsa, dans le 1^{er} comme dans le 2^d degré, des personnels spécialisés formés sont indispensables pour accompagner et scolariser des élèves à besoins éducatifs particuliers. Par ailleurs, les fonctions spécialisées constituent une opportunité d'évolution professionnelle. Le Cappei répond à ces objectifs.

Le SE-Unsa revendique que l'ambition initiale se traduise dans les faits en nombre de départs en formation comme en matière de contenus, ainsi que l'accession d'un plus grand nombre d'enseignants et de CPE à la formation au Cappei et aux modules de formation d'initiative nationale (MIN) avec une plus grande équité territoriale. Il s'agit ainsi de former des personnels

spécialisés pour répondre aux besoins en personnes ressources, en enseignants référents, des Rased, Ulis, Segpa, Érea et établissements médico-sociaux, sanitaires conventionnés.

Les départs en stage de module de formation d'initiative nationale (MIN) doivent faire l'objet d'une meilleure information auprès de tous les personnels susceptibles d'en bénéficier. Le nombre de départs octroyés dans chaque département doit faire l'objet d'une communication en instance académique.

Au-delà des formations dédiées aux enseignants spécialisés, tous les personnels doivent pouvoir bénéficier de formations spécifiques régulières pour réussir la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, notamment sur des pratiques d'enseignement telles que la co-intervention.

De plus, ces formations devront lier étroitement problématiques professionnelles et apports théoriques.

Le SE-Unsa revendique que le Cappei s'inscrive dans le cycle licence-master-doctorat (LMD). Il doit être reconnu par des crédits valorisables dans le cadre d'un DU ou d'un master. Ainsi, cette certification doit pouvoir être préparée dans le cadre universitaire *via* les Inspé. L'INSHEA, qui est un opérateur de formation au statut universitaire, doit être une ressource reconnue par les Inspé.

II.2. L'école, l'établissement : le niveau pertinent pour dynamiser les réussites

Le SE-Unsa juge qu'intérêts des élèves et intérêts des enseignants sont liés. La réussite des premiers est le moteur des seconds et c'est, en grande partie, au niveau de l'école et de l'établissement qu'elle se construit. La structuration administrative, l'organisation du travail collectif et le fonctionnement démocratique dans l'école et l'établissement constituent des leviers essentiels pour permettre à l'équipe pédagogique de concevoir et conduire son action.

II.2.1. Soutenir et favoriser la dynamique du collectif de travail

Pour la réussite de leurs élèves, notamment les plus fragiles, comme pour leur propre épanouissement, le travail en équipe pédagogique des enseignants, CPE et personnels d'accompagnement, ainsi qu'en équipe éducative avec les psychologues, les enseignants spécialisés et les personnels sociaux et de santé est une nécessité. Les possibilités de modalités de travail coopératives doivent être développées.

Pour le SE-Unsa, le travail en équipe fait partie intégrante du métier de professionnels chargés collectivement de la réussite de leurs élèves.

Pour cela, en planifiant des temps dédiés, il doit être organisé, animé, piloté, reconnu et faire la preuve de son efficacité. Apprendre à travailler en équipe doit faire partie de la formation des personnels.

Il faut développer la possibilité d'observer et de travailler en coopération avec des pairs sur des temps dédiés intégrés aux ORS (autre classe, autre degré...).

II.2.2. Le projet d'école ou d'établissement, un levier pour la réussite des élèves

L'élaboration du projet nécessite avant tout une analyse collective de la situation, une évaluation des besoins des élèves, des difficultés et des spécificités de l'environnement mais aussi des actions menées. Cette élaboration doit être un processus partagé par l'ensemble de la communauté éducative. Pour cela, elle doit disposer des indicateurs qualitatifs tout autant que quantitatifs nécessaires. Elle doit également disposer du temps nécessaire et de l'accompagnement approprié à chaque situation. Dans le cadre des objectifs et contenus définis nationalement, des marges d'initiative et de responsabilité doivent être dégagées pour les équipes localement. Le projet doit être centré sur les questions pédagogiques et éducatives partagées par tous.

II.2.3. L'évaluation des établissements scolaires

Le SE-Unsa soutient les démarches d'auto-évaluation au sein des établissements uniquement si elles débouchent sur des actions concrètes de formation en réponse aux besoins identifiés par les équipes et sur une attribution de moyens complémentaires pour mettre en œuvre le projet d'école ou d'établissement.

En revanche, dans un système scolaire inégalitaire, marqué par la dualité public-privé, à la mixité sociale défaillante, à l'offre d'enseignements différenciée et à la capacité d'action autonome des établissements très limitée, le SE-Unsa s'opposera à tout projet d'évaluation des établissements dont les résultats, rendus publics, alimenteraient le marché scolaire et creuseraient davantage les inégalités.

L'évaluation des établissements doit être totalement déconnectée de l'évaluation individuelle des personnels et des élèves et ne doit pas servir à établir une rémunération au mérite ou aux résultats. L'évaluation des établissements ne doit pas être un moyen d'établir un classement entre eux.

L'évaluation des établissements doit s'inscrire dans une démarche d'amélioration du système. À cet effet, il convient de déterminer avec les parties prenantes (surtout l'équipe éducative et leurs représentants élus) les critères de cette évaluation.

II.2.4. Démocratiser le fonctionnement des écoles et des établissements

C'est l'autonomie qui permet au projet d'école ou d'établissement de vivre. L'autonomie est une indépendance relative, encadrée par la loi au sein de l'institution scolaire. Elle n'est jamais une fin, mais un moyen pour l'école ou pour l'établissement scolaire de réaliser les missions qui lui sont assignées en prenant en compte l'ensemble de ses spécificités, internes et externes. Elle doit s'exercer dans un cadre transparent et démocratique au sein de l'école ou de l'établissement, afin

que les équipes pédagogiques soient parties prenantes et que leur liberté pédagogique soit pleinement respectée.

Les marges d'autonomie ne doivent pas être préemptées par des choix ministériels ou académiques. Les établissements doivent rendre compte de l'utilisation de ces moyens qui doivent être mis prioritairement au service des élèves qui en ont le plus besoin.

II.2.4.1. Implication de l'équipe

Le conseil pédagogique et le conseil des maîtres sont le lieu de l'implication des personnels dans le pilotage pédagogique. Il doit s'ouvrir aux questions d'évaluation interne de l'efficacité des pratiques et dispositifs pédagogiques, et élaborer des propositions de développement professionnel collectif.

Les enseignants qui le souhaitent peuvent assumer des responsabilités dans l'organisation et le pilotage des dispositifs pédagogiques. Cet investissement doit être reconnu, accompagné et valorisé.

II.2.4.2. Fonctionnement démocratique de l'EPL

Le conseil d'administration est, dans les EPL, une instance de décision dont l'autonomie doit être reconnue et respectée.

Le fonctionnement du CA, fondé sur le tripartisme, doit être démocratique et transparent sous la présidence du chef d'établissement.

Le SE-Unsa s'oppose à la réduction des espaces de dialogue social (suppression, de fait, de la commission permanente, ordre du jour des CA arrêté par ou le seul chef d'établissement). Le SE-Unsa demande le retour du caractère obligatoire de la commission permanente.

II.2.4.3. Le rôle des élu·es au CA

Afin de permettre aux membres de cette instance de remplir au mieux leur tâche, le SE-Unsa demande la mise en œuvre d'un statut de l'élu du personnel au conseil d'administration, pour lui permettre de remplir sa mission, dans l'intérêt de tous.

Cela suppose des moyens, du temps et une formation, si l'on veut vraiment obtenir, par le débat le plus large possible, l'information (bulletin intérieur, réunion des personnels...) et l'implication de tous dans la vie de l'établissement. Cela suppose aussi le respect des délais et une présentation qui permettent à tout élu d'étudier les documents et propositions dans les meilleures conditions. Il doit en être de même pour la commission permanente.

II.2.5. Améliorer la structuration de l'école primaire pour en faire un échelon opérationnel et serein

L'écart entre les besoins de l'école, les limites liées à son statut actuel et l'organisation territoriale du tissu scolaire est tel que les équipes sont sous tension, en premier lieu les directeurs.

Pour le SE-Unsa, la structuration de l'école doit évoluer pour la réussite des élèves et la sérénité des équipes pédagogiques. L'école primaire n'a pas de statut juridique. C'est un lieu où dans une même journée et pour les mêmes enfants, se succèdent des moments placés sous des responsabilités différentes. Le temps scolaire sous la responsabilité des enseignants dont le directeur est précédé, entrecoupé et suivi de temps périscolaires organisés par les collectivités territoriales ou des associations.

Cette organisation est peu lisible pour les élèves et leur famille. L'entité scolaire est le pivot de cette organisation mais elle n'est pas reconnue comme telle. Une évolution s'avère nécessaire pour mettre en synergie l'école et ses partenaires, par la création du statut d'établissement public communal ou intercommunal d'enseignement.

L'absence de reconnaissance statutaire de l'entité scolaire rend difficile les partenariats et donc la cohérence éducative pourtant nécessaire. Elle empêche également l'école de décider et les équipes de mettre en œuvre, de façon autonome, leur projet pédagogique puisque, notamment, l'allocation et l'exécution du budget sont décidées ailleurs.

Pour le SE-Unsa, l'école a besoin d'un statut d'établissement public communal ou intercommunal d'enseignement. Les responsabilités seraient ainsi identifiées.

L'enseignant des écoles, membre de l'équipe pédagogique, directeur de cet établissement serait alors un interlocuteur institutionnellement reconnu. Le supérieur hiérarchique direct serait l'EN. Le lien serait fonctionnel et non hiérarchique envers les enseignants.

Il présiderait le conseil d'administration composé de représentants de l'ensemble de la communauté éducative. Ce CA serait le lieu de discussion mais aussi de décision, mission que le conseil d'école ne remplit pas aujourd'hui. Cet établissement public communal ou intercommunal d'enseignement spécifique au 1^{er} degré serait également un acteur à part entière du projet éducatif territorial favorisant la lisibilité et la cohérence éducative des temps scolaire et périscolaire.

Pour fonctionner, cet établissement doit être à taille humaine et disposer notamment d'un budget propre, d'assistants d'éducation en charge de missions d'appui pédagogiques et éducatives et d'un secrétariat administratif pérenne et formé qui devra, à terme, être confié à un personnel titulaire de la Fonction publique d'État. En fonction de la situation locale, l'établissement intercommunal d'enseignement peut être multisites. Dans ce cas, une fonction rémunérée de référent de site doit être envisagée en plus de celle de directeur d'établissement.

Pour le SE-Unsa, la transformation de l'école d'aujourd'hui au statut non identifié vers un établissement public communal ou intercommunal d'enseignement ne peut se faire de façon uniforme et à marche forcée. L'expérimentation sur la base du volontariat conjoint des collectivités et des équipes est nécessaire. Après la mise en place de quelques expérimentations, un bilan devra être établi pour arrêter les modalités concrètes de création d'établissements du 1^{er} degré.

II.3. L'évaluation des personnels au service du développement professionnel

Pour le SE-Unsa, l'évaluation doit en premier lieu permettre de valoriser le travail et l'investissement des personnels sur l'ensemble de leur(s) carrière(s).

L'évaluation de la valeur professionnelle doit répondre à l'attente de la profession en matière de reconnaissance et de développement professionnel.

L'évaluation doit aussi concourir à l'amélioration des pratiques individuelles et collectives, notamment par des actions de formation concrètes adaptées aux besoins des individus.

Il faut poursuivre l'évolution apportée à l'évaluation des personnels. Cela passe notamment par une répartition plus équilibrée des rendez-vous de carrière, une réflexion sur leur nombre, la prise en compte des fonctions spécifiques exercées par les agents, et une clarification des attendus propres à chacun des rendez-vous, notamment pour le changement de grade. Elle doit reposer sur une mise en place d'un dialogue constructif avec les différents évaluateurs afin d'explicitier les avis et accompagner les personnels dans leurs pratiques.

Pour une meilleure prise en compte du développement professionnel des enseignants, CPE et PsyEN, le volet accompagnement prévu par la réforme de l'évaluation doit se mettre en place rapidement. Il est impératif de définir les objectifs, procédures et dispositifs à décliner localement.

Enfin, les appréciations finales doivent refléter la valeur professionnelle des agents : elles ne doivent plus être contingentées ni être immuables. Par ailleurs, les avis portés sur la valeur professionnelle doivent être consultables par chaque agent de façon permanente.

De manière toute aussi urgente, l'entretien professionnel des AESH doit se mettre en place sur tout le territoire.

Ce processus, aux facettes multiples et complémentaires, requiert des évaluateurs formés et un cadre respectueux des personnels évalués et de leurs missions. Le SE-Unsa réaffirme son attachement aux corps d'inspection dans le dispositif d'évaluation. Dans le second degré, le regard du chef d'établissement constitue un élément complémentaire au dispositif.

II.4. La mobilité professionnelle

La mobilité ne saurait être essentiellement conçue comme un moyen d'adaptation des ressources humaines. Elle doit permettre de répondre aux aspirations des enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale à construire leur propre parcours professionnel qui ne saurait être circonscrit à un seul métier.

Il est temps aujourd'hui pour notre ministère de rattraper son retard sur l'évolution sociétale importante qui voit des personnels de plus en plus nombreux effectuer des carrières faites de plusieurs métiers. Pour cela, le ministère doit sérieusement examiner les questions de développement professionnel et de formation tout au long de la vie pour anticiper, gagner en flexibilité et s'adapter aux évolutions.

II.4.1. Une mobilité choisie

La mobilité professionnelle (changer de corps, de fonction et de métier) doit être choisie et conçue à la fois en tant que facteur d'enrichissement au bénéfice du Service public et possibilité d'évolution professionnelle et personnelle. Ce changement doit pouvoir être réversible.

L'Éducation nationale doit tout mettre en œuvre pour que le dispositif de ressources humaines de proximité soit en capacité de repérer, informer, orienter et accompagner les collègues qui envisagent ou empruntent cette voie.

Les conseillers mobilité-carrière doivent être recrutés en nombre suffisant et adapté au volume de personnels d'un territoire, notamment pour recevoir chaque personnel dans un délai raisonnable. Ils doivent bénéficier d'une formation régulière en matière de réorientation professionnelle et de requalification.

L'Éducation nationale doit également renforcer les dispositifs existants pour permettre et faciliter les périodes transitoires de réorientation professionnelle (temps partiel, disponibilité, autorisations d'absence...).

II.4.2. Des améliorations urgentes

Pour permettre cette mobilité, le SE-Unsa revendique quel que soit le territoire d'exercice :

- une information régulière, explicite et actualisée à l'attention de tous les personnels sur les dispositifs de mobilité professionnelle et les possibles évolutions par le biais d'un portail dédié ;
- une augmentation des possibilités de départ en congés de formation, rémunérés, et de leur durée sur l'ensemble de la carrière ;
- des formations d'adaptation à l'emploi ;

- la mise en œuvre et un réel financement des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie (compte personnel de formation, périodes de professionnalisation, reconversion) ;
- un dispositif permettant l'acquisition du master Meef *via* la VAE ;
- des possibilités accrues de détachement ;
- le rétablissement de l'accès par liste d'aptitude aux corps des certifiés et des professeurs d'EPS ;
- l'accès par liste d'aptitude aux corps de PLP et de CPE, ainsi qu'un accès au corps de PE ouvert à tous ;
- la reconnaissance du changement de discipline comme une modalité d'évolution professionnelle. Il doit être facilité par un accompagnement de l'institution et par une simplification de parcours ;
- la prise en compte des compétences ; le SE-Unsa demande que le financement des bilans de compétences soit assuré ainsi que la VAE qui leur est parfois associée ;
- un assouplissement des règles de cumul d'activités ;
- la rédaction de lettres de mission pour tous les postes particuliers permettant d'identifier les tâches effectuées et les compétences acquises en vue d'une VAE ;
- une meilleure prise en compte des VAE au sein de l'Éducation nationale.

Pour le SE-Unsa, les demandes de rupture conventionnelle des personnels nécessitent un accompagnement individuel, une motivation explicite en cas de refus, des enveloppes budgétaires en rapport avec les besoins réels, ainsi qu'une pérennisation des procédures pour les titulaires au-delà du 31 décembre 2025.

III. Des exigences pour l'affirmation des personnels

III.1. Un dialogue social garanti et effectif

Avec l'Unsa Éducation, le SE-Unsa reste opposé à la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 qui vient fortement impacter le dialogue social et les instances de concertation en fusionnant les CT et CHSCT et en restreignant considérablement les compétences des CAP. En aucun cas, ces modifications ne doivent, à court comme à long terme, engendrer une diminution de moyens alloués aux instances en place et aux responsabilités des représentants syndicaux (contingent d'heures, contingent de décharges d'activité syndicale, indemnisation, mise à disposition de locaux...).

Malgré ce nouveau contexte, le SE-Unsa reste, avec l'Unsa Éducation, force de proposition dans les nouvelles instances de concertation et veille à ce que l'accompagnement des collègues titulaires et contractuels soit garanti notamment en matière de carrière, de mobilité, de santé et de sécurité au travail.

Déterminé à œuvrer en faveur d'une amélioration des conditions d'exercice du métier, le SE-Unsa exige le rétablissement d'un véritable paritarisme et que toute position unanime des organisations syndicales représentatives contre un projet de texte contraigne l'employeur à une évolution de son projet.

Par ailleurs, le SE-Unsa exige de l'employeur le respect des procédures règlementaires relatives aux mandats des représentants syndicaux (tenue des instances, délai de convocation et d'envoi des documents relatifs à l'ordre du jour, mise en œuvre de vote...).

Enfin, le SE-Unsa demande que tout cadrage national en matière de carrière, mobilité, santé et sécurité soit d'une part, respecté sur l'ensemble du territoire, notamment dans le cadre du dialogue social de proximité et d'autre part, respectueux des caractéristiques des territoires.

Avec l'Unsa Éducation, le SE-Unsa doit expertiser et investir toutes les possibilités qu'ouvre la négociation collective, comme le permet l'ordonnance du 17 février 2021, en vue de :

- occuper une place importante dans ce nouvel espace de dialogue social ;
- être initiateur et acteur des objets négociés ;
- obtenir des avancées concrètes pour les personnels.

III.1.1. Le droit à une gestion de carrière lisible et accompagnée

Pour protéger et défendre les droits des collègues, le SE-Unsa s'engage dans ce nouveau contexte à investir et faire vivre un modèle de représentation de nos collègues, de défense de leurs droits et d'obtention d'avancées concrètes qui ne se limite pas à un accompagnement des demandes de recours. À ce titre, il exige un dialogue social fondé sur :

- des cadres de gestion des opérations de carrière révisables annuellement en tout ou partie ;
- un envoi annuel fin septembre aux organisations représentatives des listes des agents du ministère (titulaires et contractuels), y compris les personnels détachés, selon un format exploitable et identique pour tous les territoires ;
- un envoi annuel en début d'année civile aux organisations représentatives des listes des agents faisant valoir leur droit à la retraite ;
- une consultation des organisations représentatives en amont de toute publication de cadre de gestion d'une opération de carrière, et ce au sein d'une instance ainsi qu'en amont de toute publication de textes d'application d'un cadre ;
- des protocoles d'échanges avec l'administration durant toute la durée d'une opération de carrière, sur une problématique collective comme sur des situations individuelles ;
- l'envoi aux organisations représentatives des informations collectives et des décisions individuelles relatives à la mobilité (mouvement, détachement, liste d'aptitude, intégration...) et à la carrière (promotions, avancement) dans le respect des données privées ;
- l'envoi aux organisations représentatives des réévaluations des rémunérations des contractuels ;
- des protocoles de demandes et d'assistance de recours en cas de décision défavorable comprenant des bilatérales ;
- un bilan partagé de toute opération de carrière en préparation de la campagne suivante et ce au sein d'une instance.

Dans un objectif d'équité et de transparence, le SE-Unsa veillera toujours à ce que les règles soient connues et compréhensibles par tous. De ce fait, le recours à la notion de barèmes encadrés nationalement constitue une base contre l'arbitraire.

Le SE-Unsa exige également pour toute opération de carrière une information individuelle des personnels par l'administration en matière de calendriers et modalités, d'éléments relatifs aux barèmes et enfin de résultats accompagnés des voies et délais de recours.

Dans les établissements français à l'étranger, le SE-Unsa porte une exigence similaire pour le respect du droit des collègues à cet accompagnement.

III.1.2. Le droit à une protection et une prévention rigoureuses

Avec l'Unsa Éducation, le SE-Unsa exige que les formations spécialisées santé et sécurité au travail des CSA soient de réels espaces de dialogue et d'actions efficaces, dont les administrations devront respecter les prérogatives et les moyens donnés aux membres afin d'assurer au mieux leurs fonctions.

III.2. Une gestion des ressources humaines adaptée aux besoins et aux ambitions

Depuis trop longtemps, une interprétation étroite de la qualité de fonctionnaire donne le sentiment aux agents d'être considérés comme des entités abstraites. Si l'on veut que le système donne la pleine mesure de ses capacités, pour le plus grand bénéfice des élèves et des personnels, il est impératif d'en finir avec cette organisation infantilisante. L'esprit d'équipe doit être favorisé et la transversalité dans les échanges et le travail encouragée. L'objectif est bien d'aboutir à des processus fondés sur la confiance et le professionnalisme.

La reconnaissance professionnelle des personnels portée par le SE-Unsa s'appuie sur des rémunérations conformes aux compétences aujourd'hui requises, une confiance dans la capacité d'agir des personnels et une gestion humaine des agents titulaires et contractuels.

Le service RH de proximité qui se déploie dans les académies depuis la rentrée scolaire 2019 est essentiel à la profession et doit être porté à la connaissance des agents. Il nécessite des moyens suffisants en matière de dispositifs d'accompagnement, de formation et de propositions de mobilités pour répondre aux attentes et aux besoins d'aujourd'hui et de demain.

Les feuilles de route RH doivent prendre en compte tous les personnels sans distinction et garantir un service de qualité quel que soit le territoire d'exercice.

Le déploiement de nouvelles plateformes numériques visant une modernisation des services RH et une individualisation des accompagnements doit tenir compte des limites du virtuel. Afin de garantir une réelle gestion humanisée et de proximité, il est alors nécessaire de recruter et former des agents dédiés à la gestion des ressources humaines et en adéquation avec les besoins réels.

Par ailleurs, aucun nouvel outil ne doit contraindre un agent à utiliser son matériel personnel, ni imposer une utilisation chronophage.

Pour le SE-Unsa, l'attractivité du métier passe avant tout par :

- de meilleures conditions de travail et de rémunération ;
- une réelle prise en compte des situations individuelles ;
- une reconnaissance de l'engagement et de l'expertise des personnels.

À ce titre, l'employeur ne peut et ne doit pas les négliger.

III.3. Rémunération

Pour le SE-Unsa, le traitement indiciaire doit demeurer l'élément principal et central de la rémunération et l'existence de la grille indiciaire garantit la continuité de la carrière qui doit être revalorisée.

Le SE-Unsa réclame que la valeur du point d'indice soit a minima réévaluée en fonction de l'augmentation de l'Idc (indice des prix à la consommation).

Ces grilles doivent être revalorisées avec une priorité pour les débuts de carrière, tout en respectant leur progressivité.

Afin de réduire les écarts de rémunération avec les autres corps comparables de la Fonction publique d'État, un rattrapage est nécessaire au moyen d'une amélioration du régime indemnitaire accessible à tous.

La disparition des inégalités de rémunération, principalement issues des inégalités de carrière, entre les femmes et les hommes est indispensable. Le SE-Unsa agit dans le cadre du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour le SE-Unsa, la répartition genrée des Hs et des IMP doit être présentée dans les instances compétentes (CA, CSA).

III.3.1. Accords salariaux

Le SE-Unsa, avec l'Unsa, demande que les négociations salariales soient l'objet d'un rendez-vous triennal avec une clause de revoyure annuelle afin de garantir la progression effective et régulière du pouvoir d'achat.

III.3.2. Reconnaissance financière et attractivité du métier

Le SE-Unsa est attaché aux principes du même niveau de recrutement et de la même échelle de rémunération des différentes catégories d'enseignants. Il revendique l'unification progressive et programmée de l'ensemble de ces catégories. Pour obtenir à terme le corps unique, cela nécessite des étapes structurelles et indiciaires.

Pour le SE-Unsa, ce nouveau corps avec un statut unique doit permettre de conserver les spécificités qui découlent du métier comme par exemple les lieux d'exercice.

Pour reconnaître le haut niveau de compétences et renforcer l'attractivité du métier, le SE-Unsa revendique une revalorisation qui doit être fondée sur plusieurs principes :

- une revalorisation salaire et primes équivalente aux autres cadres de catégorie A de la Fonction publique ;

- le refus de toute tentative de décrochage d'un corps à un autre notamment entre le 1^{er} et le 2^d degré ;
- un rattrapage suite à la stagnation salariale et une revalorisation pour tous.

Ce corps a vocation à intégrer tous les personnels enseignants, d'éducation et psychologues existant dans une même grille de rémunération et d'offrir à tous les perspectives d'accès à l'indice terminal de la classe exceptionnelle.

Les flux doivent être suffisants pour permettre au plus grand nombre d'accéder à l'indice terminal.

Pour le SE-Unsa, une revalorisation est nécessaire, indispensable et obligatoire pour tous les personnels, notamment pour ceux dont les rémunérations sont les plus faibles.

III.3.3. Avancement

Le SE-Unsa est attaché au statut général de la Fonction publique qui prévoit la prise en compte à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle pour l'avancement. Le SE-Unsa dénonce toute promotion fondée essentiellement sur le mérite et rappelle son attachement à la prise en compte de l'ancienneté pour les promotions et au respect de la proportionnalité genrée des promotions au regard de la structure des plages d'appel. Le SE-Unsa revendique que l'ancienneté dans la Fonction publique soit le critère retenu pour ne pas pénaliser les changements de carrière.

Le SE-Unsa demande que la durée de déroulement d'une carrière dans un grade soit réduite.

Le SE-Unsa demande que les changements d'échelon automatiques soient effectifs immédiatement dans la rémunération.

III.3.3.1. Appréciation de la valeur professionnelle dans les carrières

Le SE-Unsa est favorable à une appréciation objectivée de la valeur professionnelle, à partir de grilles critériées et adaptées aux différentes fonctions en lien avec les évaluations conduites et dont la nature devra faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels au plan national. L'évaluation devra être formative sur l'ensemble de la carrière, au service de la réussite des élèves, mais aussi des aspirations individuelles des personnels.

III.3.3.2. Hors-classe

Le SE-Unsa revendique :

- la poursuite de l'augmentation des ratio hors-classe ;
- une pondération des différents critères constitutifs du barème qui garantisse l'accès à la hors-classe pour tous assortie d'une progression dans le tableau d'avancement dans le cadre d'une carrière complète ;
- la fin du contingentement des avis.

L'avis du 3^e rendez-vous de carrière ne doit pas être figé et doit pouvoir être réévalué à la demande de l'agent hors voie de recours.

Le premier critère de départage à barème égal doit être l'ancienneté en tant que fonctionnaire. Pour le SE-Unsa, les personnels inscrits sur le tableau d'avancement qui n'auraient pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière doivent pouvoir solliciter et se voir octroyer un rendez-vous de carrière, ou a minima un entretien, et obtenir une révision de leur appréciation finale.

III.3.3.3. Classe exceptionnelle

Pour le SE-Unsa, la classe exceptionnelle doit être accessible à tous, dans le cadre d'une carrière complète. À cette fin, le ratio doit progressivement être augmenté pour atteindre 20 % du corps.

Les promotions de grade à la classe exceptionnelle doivent respecter la proportion générée de viviers.

Le SE-Unsa revendique :

- de rééquilibrer les deux viviers ;
- qu'il n'y ait pas de promotions perdues grâce à une possibilité de transfert entre les viviers 1 et 2 ;
- l'élargissement des fonctions éligibles à la classe exceptionnelle au vivier 1 ;
- la réduction de la durée d'exercice des conditions d'éligibilité de 6 à 5 ans ;
- pour le vivier 2, une extension de la plage d'appel au 6^e échelon de la hors-classe pour tous les corps ;
- la fin du contingentement des avis ;
- le premier critère de départage à barème égal doit être l'ancienneté en tant que fonctionnaire ;
- la prise en compte des fonctions et missions éligibles au vivier 1 dans le cadre de détachements hors de France ;
- une meilleure prise en compte dans le barème de l'ancienneté dans la plage d'appel.

Compte tenu des difficultés d'accès de certains corps à la classe exceptionnelle, le SE-Unsa revendique que les conditions d'accès garantissent à tous un accès équitable au vivier 1.

III.3.4. Indemnités

Le SE-Unsa privilégie l'indiciaire à l'indemnitare.

Le SE-Unsa revendique une convergence et un alignement du niveau indemnitaire des enseignants, CPE, PsyEN avec les corps comparables de la Fonction publique d'État.

L'octroi d'indemnités doit être lié à des missions ou sujétions spécifiques.

Les mêmes missions ou sujétions doivent impliquer le bénéfice des mêmes indemnités pour les personnels concernés.

Le SE-Unsa s'oppose au recours aux indemnités pour organiser une rémunération au mérite, notamment pour la part variable en REP+.

Le SE-Unsa revendique que toutes les indemnités soient indexées sur la valeur du point d'indice et régulièrement revalorisées.

Le SE-Unsa revendique la réévaluation de l'indemnité de résidence et la création d'une prime à la vie chère en Île-de-France et pour les grandes agglomérations, ainsi que pour certains départements frontaliers et les zones en tension immobilière.

III.3.4.1. Indemnités de missions particulières (IMP)

L'identification des missions et la répartition des IMP doivent être, dans les faits, le fruit d'échanges au sein du conseil pédagogique avant d'être votées par le conseil d'administration pour le second degré. Le volume d'IMP doit augmenter pour répondre aux besoins identifiés. Cela ne dispense pas les établissements de demander une décharge de service, pour les missions qui le nécessitent, que les rectorats doivent accorder en conformité avec la réglementation.

Les personnels du 1^{er} degré exerçant des missions pouvant donner lieu au versement d'IMP doivent pouvoir en bénéficier effectivement.

III.3.4.2. Indemnités de suivi

Le SE-Unsa revendique que :

- l'Isae et l'Isae soient revalorisées ;
- le versement de ces indemnités (Isae part fixe + Isae) soit maintenu pendant les périodes de congé longue maladie ;
- l'Isae soit indexée sur la valeur du point d'indice à l'instar de l'Isae ;
- l'ensemble des enseignants exerçant dans le second degré doivent être éligibles à l'Isae.

III.3.5. Heures supplémentaires

Le SE-Unsa considère que tous les personnels du 1^{er} comme du 2^d degré doivent pouvoir percevoir des heures supplémentaires pour tout travail supplémentaire effectué. Le SE-Unsa considère que les heures supplémentaires ne peuvent être que des outils d'ajustement des services.

En revanche, le SE-Unsa s'oppose à ce que les personnels se voient imposer des heures supplémentaires sans être volontaires.

Pour les enseignants, il revendique un tarif unique de rémunération des heures supplémentaires sur la base du taux des agrégés et que toutes les heures supplémentaires obligatoires soient majorées.

Les 10 heures obligatoires de vie de classe doivent donner lieu à des heures supplémentaires.

III.3.6. Déplacements

Le SE-Unsa exige que tout personnel ayant à se déplacer dans le cadre de ses missions soit indemnisé à la hauteur des dépenses engagées et qu'un état de remboursement détaillé lui soit fourni dans des délais raisonnables, selon les mêmes modalités, quelle que soit sa catégorie.

Le SE-Unsa revendique :

- la simplification des procédures de remboursement avec notamment un logiciel adapté et l'accélération des mises en paiement ;
- un abondement des crédits pour le remboursement effectif de ces frais, afin que les personnels concernés puissent effectuer l'intégralité de leurs missions ;
- le respect de la réglementation notamment par l'obtention systématique d'ordres de mission ouvrant droit à des remboursements en cas de convocation ;
- une réévaluation des taux de base de remboursement kilométriques sur la base du barème fiscal ;
- l'abandon de la notion de communes limitrophes pour établir le remboursement des frais de déplacement ;
- le strict respect du rattachement administratif ;
- la prise en compte des limites géographiques de la commune déléguée de résidence administrative pour établir le remboursement des frais de déplacement dans le cas des communes nouvelles ;

- de laisser réellement le choix aux stagiaires d'opter pour le mode de remboursement le plus avantageux pour eux (IFF ou frais de déplacement) ;
- que l'assurance du véhicule personnel d'un agent qui se déplace dans le cadre d'un ordre de mission soit prise en charge par l'employeur.

III.3.7. Fiche de paie

Le SE-Unsa demande que la fiche de paie soit rendue plus lisible et transparente. Les HSE doivent apparaître avec la date à laquelle elles ont été effectuées.

Le SE-Unsa exige l'abandon du jour de carence.

III.4. Temps de travail - Temps de service

Le SE-Unsa revendique la reconnaissance de l'évolution des métiers au sein de l'Éducation nationale, de la charge de travail, des missions spécifiques.

III.4.1. Aménager le temps de service

Pour les enseignants, le SE-Unsa pointe la nécessité d'abaisser le temps de service devant élèves pour intégrer officiellement dans le temps de service global certaines activités telles que la concertation, l'accompagnement pédagogique des élèves, le tutorat élèves, l'implication dans l'équipe éducative pour la scolarisation d'enfants en situation de difficulté ou de handicap, le suivi individualisé, l'aide au travail méthodologique, les relations avec les familles et l'environnement des établissements, la gestion de la messagerie professionnelle, les périodes de formation en milieu professionnel, l'élaboration des projets d'école ou d'établissement, l'accompagnement et complément de formation à la VAE.

L'organisation hebdomadaire de nos services prévue par la réglementation doit rester la base de référence pour les emplois du temps des personnels.

Pour le SE-Unsa, c'est le niveau d'enseignement (école, collège, lycée) qui détermine le nombre d'heures de service devant élèves, quel que soit le corps d'appartenance.

III.4.2. Pondération

Le SE-Unsa approuve le principe de pondération du temps de service en fonction de la charge de travail et des conditions particulières d'exercice liées à certains postes.

Elle se décline sur deux entrées :

- le travail spécifique des classes à examen ;
- le travail collectif et la formation, induits par l'exercice en éducation prioritaire.

Elle doit concerner tous les personnels en éducation prioritaire. Elle doit être portée à un coefficient 1,5.

III.4.3. Décharges de service

Les décharges de service doivent être liées à des missions particulières qui impliquent un besoin de temps important hors présence d'élèves.

III.4.4. Temps partiel

Pour le SE-Unsa, afin de prévenir la précarité, il faut mettre fin aux temps incomplets imposés par l'employeur.

Le SE-Unsa revendique que toutes les demandes de temps partiel soient accordées, quel que soit le type de poste, quel que soit le type de poste demandé ou occupé. Toutes les quotités doivent être offertes.

Les modalités d'obtention de temps partiel annualisé doivent être facilitées.

Toute demande de temps partiel avec surrémunération (entre 80 % et 90 %) doit être satisfaite.

Les instances paritaires doivent être systématiquement saisies en cas de refus.

L'organisation des temps partiels de droit doit être compatible avec un emploi du temps le plus adapté possible aux raisons de la demande.

Tout personnel à temps partiel ou en décharge doit pouvoir voir sa charge de travail réduite en fonction de la quotité obtenue et l'administration doit dédier les moyens nécessaires pour assurer son complément de service.

III.4.5. Aménagement des fins de carrière

Le SE-Unsa revendique :

- l'ouverture de négociations dédiées à l'aménagement des fins de carrière ;
- la prise en compte des carrières longues ;
- la prise en compte de l'usure que connaissent les collègues après plusieurs années d'exercice ;
- la possibilité des allègements horaires en fin de carrière et la possibilité d'adapter les missions sans être pénalisés lors de la liquidation de la pension ;
- des aménagements de poste en lien avec les préconisations de la médecine de prévention.

III.5. Retraites

Un des principaux objectifs du système de retraite doit être de garantir un niveau de vie non seulement décent mais satisfaisant pour tous les retraités.

Le SE-Unsa réaffirme son attachement à un système de retraite par répartition et s'opposera fermement à toute tentative de remplacement par un système par capitalisation.

Les évolutions de notre système de retraite devront prendre en compte les problématiques liées aux inégalités femmes-hommes de façon à réduire les écarts existants.

En s'inscrivant dans les orientations de l'Unsa Fonction publique et de l'Unsa, le SE-Unsa défend également les spécificités des retraites des contractuels qui ne relèvent pas des mêmes règles que les fonctionnaires.

Une attention particulière doit être portée aux polypensionnés.

III.5.1. Garantir le financement des retraites

Le SE-Unsa, avec l'Unsa, juge que le système des retraites en France nécessite d'être amélioré afin d'assurer à chaque travailleur retraité une pension de retraite permettant d'avoir un niveau de vie décent. Des évolutions sont nécessaires pour corriger les inégalités.

L'État doit garantir le financement des retraites en assurant la pérennité de notre système par répartition. Le SE-Unsa s'opposera à toute réforme ayant pour but le désengagement financier de l'État dans notre système de retraite.

III.5.2. Défendre la retraite des fonctionnaires

Attachés au statut de la Fonction publique, mais aussi aux statuts des salariés des entreprises publiques, garants de l'intérêt général, le SE-Unsa et l'Unsa défendent le droit à une pension de retraite, après une carrière complète, dont le montant soit le plus proche possible de la rémunération en activité pour les personnels.

Pour le SE-Unsa le montant des retraites doit être garanti en monnaie constante.

III.5.3. Une logique intergénérationnelle et de solidarité

Pour le SE-Unsa, la retraite dans la Fonction publique implique :

- la garantie d'une pension d'un niveau équivalent au moins à 75 % du montant indiciaire perçu pendant les 6 derniers mois d'exercice avant son départ en retraite, pour une carrière complète ;

- le maintien de la garantie des pensions par l'État ;
- le maintien de la part centrale attribuée au traitement indiciaire dans la rémunération des fonctionnaires sans remise en cause par une caisse de retraite additionnelle ;
- la mise en place de mécanismes pour réduire les inégalités femmes-hommes ;
- le maintien des modalités de versement de la pension de réversion ;
- la mise en place de mécanismes pour ne plus pénaliser les polypensionnés par rapport aux agents ayant effectué une carrière complète dans la Fonction publique ;
- la garantie d'une pension de retraite minimum au niveau du Smic.

III.5.4. Le SE-Unsa revendique :

- la possibilité pour tous de partir dès l'âge d'ouverture des droits à pension ;
- le maintien de l'âge d'ouverture des droits à pension à 62 ans pour le service sédentaire et 57 ans pour le service actif ;
- la mise en place du système de la retraite progressive dans la Fonction publique ;
- le déplafonnement du cumul emploi-retraite ;
- le rétablissement de la possibilité de la validation des services auxiliaires, contractuels et de vacataires effectués dans la Fonction publique ;
- le rétablissement de bonifications familiales, pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004, de 4 trimestres par enfant, ouvertes à tous ;
- la prise en compte forfaitaire des enfants, ceci dès le premier enfant, pour le calcul de la majoration de pension actuellement réservée aux parents de trois enfants ou plus ;
- le maintien des bonifications pour service civil hors Europe géographique ;
- la prise en compte dans des conditions favorables et financièrement accessibles aux agents pour la constitution des droits, des périodes d'études, d'apprentissage, de recherche du premier emploi, de formation, des activités familiales ;
- le rachat à taux réduit de deux années d'études pour les enseignants, CPE, PsyEN ;
- les périodes de temps partiel liées à la solidarité familiale (petite enfance ou dépendance) doivent être pleinement prises en charge pour la retraite ;

- la prise en compte des périodes de temps partiel de droit en lien avec la RQTH comme des périodes à temps complet pour le calcul de la durée de service ;
- la prise en compte de l'intégralité de l'expérience professionnelle antérieure dans le public ou le privé au moment du classement des fonctionnaires ;
- l'extension du versement de la pension de réversion aux pacsés ;
- la suppression du système de décote ;
- que les autorisations d'absence ne soient pas décomptées de la durée d'assurance et de la durée de service retenues pour le calcul de la pension ;
- l'application de la règle de l'arrondi au trimestre supérieur à partir de 45 jours dans le calcul de la durée d'assurance comme cela se fait pour la durée de service ;
- le déplafonnement de l'assiette de cotisation des indemnités dans la RAFF ;
- que les retraités aient accès au Pass Éducation.

III.6. Un accès à la titularisation facilité dans le cadre des règles de la Fonction publique

Le recrutement de contractuels est aujourd'hui encadré par des dispositions réglementaires précises. Le SE-Unsa revendique des modalités d'accès à la titularisation adaptées, appuyées sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

De même, le développement de nouvelles missions a conduit à des recrutements de personnels précaires sur des contrats à temps incomplet. Pour le SE-Unsa, ces missions relèvent de métiers identifiés, pourvus d'un référentiel de compétences et s'exerçant à temps complet.

III.7. Le droit à la mobilité et à la stabilité géographique

La mobilité comme la stabilité géographique constituent un enjeu important pour le projet de vie d'un grand nombre d'enseignants, de personnels d'éducation et de psychologues de l'Éducation nationale.

Entrées tardives dans le métier, mobilité professionnelle importante du monde actuel, évolutions sociétales, complexité des vies de chacun et accroissement des inégalités territoriales se confrontent de façon dommageable à des modalités d'affectations insuffisamment adaptées.

Au regard des instabilités engendrées (instabilité des affectations sur le début du parcours professionnel, instabilité inhérente aux affectations sur postes particuliers ou à profil) ou au

contraire des mobilités bloquées, y compris pour des collègues à ancienneté importante, le SE-Unsa exige une révision des principes et des barèmes d'affectations.

III.7.1. Des principes à poser

Pour le SE-Unsa, l'agent, en tant qu'acteur de sa mobilité géographique, doit être au cœur de ce processus. L'administration doit lui permettre d'anticiper les changements de règles afin qu'il puisse adapter sa stratégie sans subir de préjudice et pouvoir se projeter.

Toute opération de mobilité doit assurer une équité entre les personnels qui y participent.

Le congrès mandate les instances internes du SE-Unsa pour étudier les enjeux, les bénéfices ou les risques, que représenterait un choix averti et valorisé pour un personnel d'une affectation pluriannuelle. L'objectif de cette réflexion doit être de permettre à chaque collègue de s'assurer une meilleure mobilité géographique au bout d'un certain nombre d'années tout comme de se projeter sereinement sur un territoire.

III.7.1.1. Un rapport recrutement/affectation propice à une projection professionnelle

Le SE-Unsa juge nécessaire de renforcer l'attractivité de nos métiers et des concours de recrutement.

S'agissant des professeurs des écoles, sans ignorer les difficultés récurrentes de certaines académies qui nécessitent des mesures spécifiques, le SE-Unsa estime que le recrutement académique avec une affectation départementale à l'issue du concours est pertinent tant du point de vue de la gestion des moyens que de l'intérêt de recruter et former des promotions de professeurs au plus près du territoire d'exercice. De plus, ce niveau géographique est sécurisant pour les candidats et contribue à rendre le métier de professeur des écoles attractif.

S'agissant des enseignants du 2^d degré, des CPE et des PsyEN, le congrès mandate les instances internes du SE-Unsa pour qu'une réflexion soit menée afin de :

- identifier et analyser les problématiques actuelles ;
- proposer une amélioration des modalités de recrutement géographique pour l'ensemble des territoires.

III.7.1.2. Des modalités d'affectation maîtrisées

Le SE-Unsa revendique des modalités d'affectations que chaque personnel sera en mesure de connaître et de comprendre pour effectuer des choix à bon escient. Les calibrages de postes doivent être portés à la connaissance des agents à l'ouverture des serveurs.

Face aux fluctuations importantes de carte scolaire, le SE-Unsa revendique aussi des modalités d'affectations qui protègent tout collègue concerné par une mesure en lui assurant une stabilité géographique et/ou fonctionnelle.

Le SE-Unsa défend des critères de départage :

- valorisant les parcours (ex : ancienneté de fonctionnaire) ;
- maîtrisés (ex. : rang de vœu) ;
- non subis et non discriminatoires (ex. : âge, nombre d'enfants).

III.7.2. Des barèmes à faire évoluer

Le SE-Unsa revendique que les barèmes des mouvements comprennent, à la fois aux plans national et local, l'ancienneté de territoire, de fonction (au sens de Fonction publique) et de type de poste, la situation individuelle et familiale.

Pour le SE-Unsa, doivent permettre une majoration :

- le choix d'une affectation pluriannuelle sur un territoire ;
- la durée d'exercice dans un territoire déficitaire et/ou qui connaît un nombre de demandes de sortie important ;
- la situation de proche aidant ;
- les situations médicales ne relevant pas du handicap ;
- le congé parental ainsi que la disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou pour élever un enfant au même titre que la séparation de conjoint ;
- l'autorité parentale exclusive et la situation de parent isolé ;
- le concubinage dès qu'il est attesté, au même titre que le Pacs ou le mariage ;
- les situations sociales.

Le SE-Unsa est favorable à un chiffrage des majorations qui respectent les priorités légales.

Les critères des mouvements nationaux des personnels titulaires et stagiaires doivent être pris en compte de la même manière sur tout le territoire.

Pour trouver des issues aux situations enkystées de mobilité géographique qui touchent de nombreux personnels, le SE-Unsa demande qu'un travail de projection à moyen et long termes, appuyée sur les chiffres de ces dernières années et tenant compte des évolutions des attentes, soit urgemment mené dans le cadre du dialogue social sur les mobilités.

III.7.3. Des lignes à ne pas franchir

Si les postes profilés peuvent se justifier par une fonction ou des conditions d'exercice sortant de l'ordinaire ou du champ des certifications existantes et de nature à mettre en difficulté des collègues mal préparés ou mal renseignés, ils doivent être soumis à une fiche de poste et une

lettre de mission détaillées. Par ailleurs, leur création ou modification doit faire l'objet d'une présentation en CSA et d'un avis de ce dernier.

Si la nomenclature des postes à exigence particulière est plus lisible, celle des postes à profil ouvre la porte à un profilage sans limite.

Le SE-Unsa exige que les modalités d'affectations sur ces postes entrent dans le cadre règlementaire et le calendrier du mouvement général de façon à :

- répondre au même cadre sur tout le territoire ;
- être communiquées à toute la profession ;
- obéir aux mêmes exigences ;
- appartenir à une liste critériée ;
- être encadrées par un barème ;
- être bornées numériquement pour chaque territoire au regard de ses besoins et de son nombre total de postes ;
- faire l'objet d'un bilan précis en fin de campagne de mobilité.

Le SE-Unsa s'oppose à l'encouragement à la création de postes profilés dans le cadre de gestion de la mobilité. De plus, il alerte sur le danger d'un profilage, même soucieux de pourvoir tous les postes, ce dernier pouvant vite devenir sclérosant pour un établissement comme pour la mobilité des personnels.

III.8. Qualité de vie au travail

Derrière chaque agent : un professionnel et une personne !

L'objectif d'une démarche QVT est de penser le contenu du travail lors des phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des projets techniques ou organisationnels. C'est bien à travers la pratique que l'on trouve des solutions pragmatiques et adaptées.

L'Observatoire des rémunérations et du bien-être, installé en 2021, doit devenir un outil utile au système éducatif et à tous ses personnels sans exception, en garantissant objectivité et indépendance des données et analyses. Il doit être fondé sur un fonctionnement paritaire, il faut qu'il puisse s'autosaisir ou que les organisations syndicales puissent le faire. L'observatoire doit notamment prendre en compte dans ses observations l'objectif d'égalité femme-homme et prévenir toute forme de discrimination.

III.8.1. Des conditions de travail dignes et optimales

III.8.1.1. Une organisation aidante du travail

L'organisation du travail est un élément fondamental de la qualité de vie au travail. Elle permet à chacun d'anticiper, de se projeter sur la tâche à accomplir. Planifiée sur la semaine, la période et l'année, cette organisation doit dégager des temps concourant à un meilleur service rendu.

Le SE-Unsa est très attaché au travail collectif dans les établissements. Mais pour que les collectifs fonctionnent et que leur concertation soit possible, il leur faut du temps, des ressources, des espaces dédiés et une formation continue de qualité adaptée aux besoins individuels et collectifs. Le SE-Unsa est favorable à une formation continue de proximité pour soutenir et accompagner la réflexion des équipes.

Ainsi, le SE-Unsa défend une limitation, un meilleur encadrement et une meilleure planification des réunions institutionnelles. Il demande à limiter la charge du travail administratif et éviter les dispositifs pédagogiques très contraignants au profit de la réflexion pédagogique et de sa réalisation.

Le SE-Unsa refuse la multiplication des heures supplémentaires et demande la prise en compte effective de la charge de travail individuelle. Il reste très attaché au respect réglementaire des horaires prévus pour chaque personnel.

Par ailleurs, le SE-Unsa prône une organisation aidante du travail prenant en compte la limitation du nombre d'élèves par classe.

III.8.1.2. Un environnement physique favorable et écoresponsable

Les conditions matérielles doivent être réunies notamment en matière d'espaces et installations d'enseignement et de travail, de maintenance de matériel par des professionnels qualifiés, de réseaux informatiques opérationnels, de ressources documentaires, de matériel pédagogique approprié et de mobilier adapté, mais aussi en matière de respect de la santé des usagers et de l'environnement.

Une architecture scolaire n'est jamais neutre, elle reflète des conceptions éducatives. Avec l'Unsa Éducation, le SE-Unsa revendique que les projets de construction ou de rénovation associent systématiquement les usagers, pour les penser en lieux de vie pour tous. Les espaces scolaires doivent être composés d'une diversité de lieux pour répondre aux différents besoins et contribuer ainsi à la réussite : travail individuel et collectif, équipements numériques, expérimentations pédagogiques, bien-être. Leur aménagement doit permettre l'accessibilité à tous, comme l'accès aux espaces verts et la pratique d'activités sportives et culturelles. Leur conception doit s'intégrer dans une démarche de développement durable notamment en privilégiant un recours responsable aux ressources naturelles environnantes ainsi que l'adaptation des espaces aux différents modes de transports des usagers.

Le SE-Unsa revendique des salles de classes connectées, spacieuses et insonorisées ainsi que des espaces de repos, de travail et de restauration pour les personnels. Par ailleurs, le SE-Unsa demande la rédaction d'une « charte » d'engagement des collectivités pour la mise en conformité des établissements scolaires selon les éléments précités.

Le SE-Unsa exige que la cellule ministérielle *Bâti scolaire* créée en 2020 associe à tous ses travaux les propriétaires des établissements, les représentants des usagers et des ministères concernés ainsi que les acteurs de la prévention. Elle doit proposer des mesures concrètes à mettre en œuvre en s'appuyant notamment sur les analyses et les préconisations de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement (ONS), regrettablement supprimé.

Le SE-Unsa revendique :

- des locaux à température adaptée au climat du territoire, thermiquement isolés, correctement ventilés et équipés de capteurs de Co2 ;
- des salles de classes et lieux d'apprentissage connectés, spacieux et insonorisés ;
- un accès à des sanitaires en nombre suffisant et respectueux de l'intimité de chacun ;
- des cours végétalisées ;
- des locaux dédiés à un accueil garant de confidentialité ;
- des espaces de repos, de travail et de restauration pour les personnels.

III.8.1.3. Une organisation outillée et modulable du travail

La crise sanitaire, qui a percuté notre système éducatif en particulier et notre société en général dès 2020, doit être rigoureusement prise en compte dans les réflexions et organisations futures des conditions de travail.

L'École publique doit être en capacité de faire face le plus efficacement et sereinement possible à tout évènement qui la contraindrait à modifier en profondeur son organisation quotidienne.

Le SE-Unsa demande qu'une réelle réflexion soit menée au sein de notre ministère en partenariat avec les acteurs de l'École publique pour que les différents bilans servent à concevoir les conditions de travail de demain.

La crise sanitaire a montré la nécessité de définir un cadre pour le travail en distanciel afin, d'une part, de clarifier juridiquement cette activité, et d'autre part, d'éviter de générer une surcharge de travail (ex. : cumul présentiel/distanciel) ou des débordements dans l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, ou encore un dévoiement des missions. Dans ce cadre, il est essentiel de doter tous les personnels d'outils professionnels, de mettre à leur disposition des plateformes numériques de travail et de ressources adaptées ainsi que de les former à leur utilisation *via* les plans de formation.

Par ailleurs, une attention doit être portée aux adaptations nécessaires du cadre selon les contraintes locales et les publics d'élèves concernés.

Pour le SE-Unsa, il n'est plus à démontrer que l'employeur doit assurer un équipement individuel informatique et une connexion nécessaires à chacun de ses personnels pour accomplir ses missions professionnelles. Le SE-Unsa demande une réévaluation régulière de la prime informatique sur la base de l'indice des prix à la consommation (IPC) et il exige que des solutions indemnitaires soient trouvées pour chaque catégorie de personnels exclue de la prime d'équipement informatique.

III.8.1.4. Des relations professionnelles sereines

Le métier d'enseignant, de personnel d'éducation, d'accompagnant ou de psychologue de l'Éducation nationale exige des compétences en matière de relations humaines. Le travail avec ses pairs, les relations avec la hiérarchie, les échanges avec les parents d'élèves, les collectivités, les partenaires de l'École publique ne s'improvisent pas.

Les conditions de travail se sont complexifiées et dégradées. Attentes accrues de la société, pression de l'institution, culture du résultat, politique de l'inclusion scolaire, formes nouvelles de violence (ex. : cyberviolence), incertitude du contexte sociétal (ex. : crise sanitaire) contribuent à l'accroissement des risques psychosociaux.

Le SE-Unsa exige que l'institution mette tout en œuvre en matière de formation initiale et continue, de conditions de travail favorables et d'information des agents sur leur protection juridique pour que les relations entre les professionnels et leur hiérarchie soient fondées sur une confiance réciproque.

III.8.2. Des droits garantis à la santé et à la sécurité

III.8.2.1. Une médecine du travail efficace

L'Éducation nationale est un désert médical. Pourtant, la médecine de prévention représente un enjeu crucial pour l'expertise des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, la prévention de l'altération de l'état de santé des personnels, la surveillance médicale. Aussi, le SE-Unsa exige :

- pour tous les personnels, des visites médicales respectant la périodicité légale ;
- sur chaque territoire, la mise en place d'une équipe pluriprofessionnelle de santé (médecins, infirmiers, psychologues du travail...) à hauteur des besoins ;
- une mise en œuvre effective de la prévention primaire, notamment dans le cadre plus large d'actions d'information et de formation.

III.8.2.2. Une protection effective

Mieux protégés, les personnels exerceront mieux. Mais pour que cette protection existe réellement, sa mise en œuvre nécessite des moyens pour prévenir les risques et garantir la sécurité.

Le SE-Unsa exige :

- un fléchage des moyens académiques alloués à la santé et à la sécurité au travail ;
- l'adaptation du nombre des assistants de prévention et de sécurité en fonction des besoins et leur nomination à temps complet ;
- un plan de prévention qui comprend, entre autres, des outils et indicateurs nécessaires à la définition des causes des RPS, un protocole d'alerte spécifique au risque suicidaire et un protocole d'alerte spécifique au harcèlement ;
- un recrutement accru à hauteur des besoins de chaque territoire et une mise en réseau des ISST notamment dans les académies étendues géographiquement ou qui présentent une importante activité ;
- la dotation en équipement de protection individuelle de tous les personnels dont la mission le nécessite (exemples : enseignants d'EPS, professeurs de lycée professionnel...) ;
- la reconnaissance de l'épuisement professionnel comme maladie professionnelle.

Par ailleurs, le SE-Unsa revendique une mise en œuvre effective de la protection fonctionnelle des personnels. Chaque agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions, qu'il s'agisse d'une atteinte à son intégrité physique, psychologique ou morale, doit être assuré :

- d'une protection active de son employeur,
- d'une assistance juridique gratuite.

III.8.2.3. Une information claire et accessible à tous et toutes

Si l'employeur a pour obligation de protéger ses personnels, il doit par conséquent tout mettre en œuvre pour que ces derniers aient accès aux différents dispositifs de santé et de sécurité auxquels ils ont droit.

Le SE-Unsa exige que soient programmés, mis en place et évalués départementalement, académiquement et nationalement :

- la formation régulière de tous les membres des formations spécialisées santé et sécurité des CSA (représentants des personnels et de l'administration) ainsi que le temps suffisant pour accomplir leurs missions ;
- la mise à disposition et l'accessibilité des registres *santé et sécurité au travail (SST)*, *danger grave et imminent (DGI)* ainsi que le Duerp. La dématérialisation de ces registres et documents sera nécessaire pour une meilleure gestion dans l'intérêt des personnels ;
- l'affichage de la réglementation dans tous les locaux ainsi que la mise en ligne des procès-verbaux et des avis de formations spécialisées *santé et sécurité* ;
- une formation sur la santé et sécurité au travail de tous les personnels afin d'acquérir une vraie connaissance de l'ensemble des documents et procédures d'alerte (RSST, RDGI, Duerp) ;
- une information sur la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- une information sur les droits aux différents congés de maladie ;
- une information sur la procédure de déclaration de maladie professionnelle et accidents du travail ;
- une information sur les risques psychosociaux et leur prise en charge ;
- une information sur les modalités d'octroi et demande du Citis.

Avec l'Unsa Éducation, le SE-Unsa exige qu'un chantier portant sur les conditions d'exercices de nos métiers soit ouvert en urgence afin d'obtenir des mesures concrètes d'amélioration de nos conditions de travail. Afin de conduire à bien cet indispensable chantier, il est impératif :

- qu'une vigilance extrême soit apportée aux signalements en matière de souffrances au travail et aux indicateurs de discrimination ;
- que des solutions soient définies au plus vite ;
- qu'un accompagnement des personnels soit mis en œuvre.

III.8.3. Un équilibre vie professionnelle et vie personnelle respecté

Cet équilibre doit permettre une meilleure articulation entre organisations professionnelle et personnelle. Il passe donc par une modification profonde des pratiques. Le SE-Unsa revendique l'application de la loi sur le droit à la déconnexion et la mise en œuvre d'une charte nationale pour l'équilibre des temps de vie et le bien-être au travail.

III.8.3.1. Le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

De meilleures anticipations et planifications des demandes et actions doivent permettre de mieux respecter les organisations personnelles des professionnels.

En matière de sollicitations professionnelles, il est impératif d'identifier les bornes horaires dans lesquelles elles s'inscrivent et de dégager au moins une demi-journée sans aucune sollicitation dans la semaine scolaire.

Dans un tout autre registre, les autorisations et régularisations d'absence doivent être encadrées par une circulaire nationale, appliquée sur l'ensemble du territoire, prévoyant explicitement les situations d'accord, de refus et les conséquences sur le traitement et l'ancienneté des personnels.

Le SE-Unsa revendique la prise en compte d'évènements familiaux aujourd'hui négligés. Ainsi, les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade et pour décès familiaux, y compris des concubins, doivent être de droit.

Une attention particulière doit être portée aux décès non familiaux mais de cercle proche.

La retenue d'une journée de salaire pour des autorisations d'absence d'une demi-journée doit être abandonnée.

Le SE-Unsa revendique que toute autorisation d'absence accordée, avec ou sans traitement, n'impacte pas l'ancienneté.

Par ailleurs, le SE-Unsa demande l'acceptation de toutes les demandes de temps partiel en respect de la quotité demandée par l'agent.

III.8.3.2. L'optimisation des réunions

Le SE-Unsa revendique une organisation du service qui facilite le travail en équipe et en concertation.

La préparation, l'animation et la participation aux réunions doivent faire l'objet de formations spécifiques pour gagner en efficacité.

Pour maximiser l'efficacité des réunions :

- Elles doivent être planifiées, sauf urgence, en intégrant la répartition de la charge de travail sur l'année.
- Elles doivent être balisées : heure de début, ordre du jour, heure de fin.
- Le choix des jours de la semaine doit, dans la mesure du possible, prendre en compte les emplois du temps individuels.
- Leur nombre et leur durée globale doivent être prévus et limités.

- Leurs modalités doivent prendre en compte la possibilité du recours à la visioconférence.

De plus, la concertation au sein des équipes doit permettre l'organisation la plus efficace en matière de calendrier, de durée ou d'ordre du jour.

III.8.3.3. Du bon usage des outils numériques

Le monde de l'éducation n'échappe pas à la révolution numérique. Cette dernière induit des transformations profondes sur les savoirs, les modes de transmission, les systèmes d'organisation et, par conséquent, sur nos métiers, nos pratiques professionnelles et nos conditions d'exercice.

Le développement des nouvelles pratiques professionnelles numériques a un impact sur l'organisation globale du travail. Pour le SE-Unsa, il est nécessaire de mener une réflexion pour prévenir le risque d'isolement comme celui d'envahissement de la sphère privée.

Aussi, le SE-Unsa revendique :

- un diagnostic interne des pratiques de communication numérique ;
- l'implication des partenaires sociaux pour s'assurer que les outils contribuent à des relations de travail respectueuses de tous les personnels ;
- une étude approfondie sur les moyens à mettre en œuvre pour éviter l'envahissement des vies personnelles des agents, notamment dans le cadre du droit à la déconnexion inscrit dans l'article L2242-8 du Code du travail ;
- la rédaction d'une charte partagée des usages pertinents et respectueux ;
- l'intégration, dans les formations des personnels, agents et corps d'encadrement, des usages légaux éthiques et efficaces des outils numériques ;
- la régulation du volume et de la temporalité des courriels.

Toutes ces démarches permettront l'entrée dans une dynamique de progrès à partir d'indicateurs de suivi des engagements pris.

III.8.4. Personnel et parent

III.8.4.1. Supplément familial de traitement

Dans un souci d'équité, le SE-Unsa revendique que le montant du SFT soit calculé sur la base d'un indice unique de référence pour tous les fonctionnaires. Le SFT doit être proportionnel au nombre d'enfants et revu à la hausse pour le premier enfant. Le SE-Unsa demande également l'extension du SFT pour les enfants à charge jusqu'à 25 ans.

Il exige enfin qu'une information soit faite à tous les personnels sur leur droit au SFT et que la procédure de demande soit lisible, accessible et simplifiée.

III.8.4.2. Congé parental

Le SE-Unsa demande que le poste obtenu à titre définitif par un collègue bénéficiant d'un congé parental soit conservé pendant au moins 3 ans.

III.8.4.3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le SE-Unsa revendique que ce congé soit porté à 30 jours pour une naissance simple et à 15 jours supplémentaires par enfant en cas de naissance multiple.

Ce congé doit être accordé indifféremment au deuxième parent, qu'il soit membre d'une famille hétéroparentale ou homoparentale et pour chacun de ses membres, qu'il soit homme ou femme.

III.8.4.4. Congé spécifique nouveau parent

Le SE-Unsa demande la création d'un congé spécifique de compensation des périodes de congés scolaires couvertes par le congé maternité ou d'adoption, dans la limite de quatre semaines.

III.8.4.5. Droit à l'allaitement

En cohérence avec l'article L1225-30 du Code du travail stipulant qu'il est possible d'allaiter son bébé sur son lieu de travail deux fois par jour, le SE-Unsa demande la mise à disposition de locaux décents sur le lieu de travail ou à proximité pour les mères d'enfants en bas-âge qui souhaitent poursuivre l'allaitement de leur enfant en tirant leur lait.

III.8.4.6. Garde d'enfant malade

Le SE-Unsa revendique que le nombre de journées de garde d'enfant malade soit :

- augmenté ;
- proportionné au nombre d'enfants ;
- prolongé jusqu'aux 18 ans de l'enfant.

Par ailleurs, dans le cas d'un parent d'enfant en situation de handicap ou de pathologie grave, il demande également une augmentation du contingent de jours d'absence autorisée pour garde d'enfant.

III.8.4.7. Allocation au parent d'enfant handicapé

Le SE-Unsa demande le versement de l'APEH aux parents percevant la PCH.

III.8.4.8. Autorisation de proche aidant·e

Le SE-Unsa demande que les autorisations d'absence au titre de proche aidant puissent être accordées au même titre que le congé de garde d'enfant.

III.8.5. Personnel en situation de handicap

Le SE-Unsa revendique que les moyens budgétaires attribués aux académies permettent de garantir aux personnels un maintien dans l'emploi par :

- l'adaptation de leur poste dont l'allègement de service ;
- l'aménagement de leur poste de travail ;
- l'obtention d'une affectation compatible avec leur handicap ;
- une assistance humaine par des personnels formés (accompagnement physique, psychologique, social, médical et administratif pour permettre le maintien dans l'emploi) ;
- le bénéfice d'un poste adapté de longue durée (PALD) si besoin, sans limite dans le temps ;
- l'offre d'un reclassement dans un corps d'accueil équivalent et sans dévalorisation salariale.

Les personnels en situation de handicap qui passent les concours de recrutement doivent être mieux accompagnés tout au long de leur cursus.

Le SE-Unsa demande un suivi annuel de ces dispositions.

III.8.6. Personnel en rupture professionnelle pour raisons de santé

En regard du nombre conséquent de personnels en rupture professionnelle, les solutions proposées sont aujourd'hui insuffisantes voire inopérantes. Le SE-Unsa revendique un suivi individualisé de ces collègues dès le début de la rupture professionnelle.

Pour le SE-Unsa, chaque personnel doit pouvoir rester acteur tout au long de l'accompagnement, bénéficier d'entretiens régulièrement (supérieur hiérarchique, médecin du travail, conseiller RH de proximité).

L'information sur les protocoles ainsi qu'un accompagnement du projet de retour à l'emploi sont indispensables. Le retour à l'emploi peut prendre la forme d'un maintien dans l'emploi occupé ou d'une réorientation professionnelle. Dans ce cadre, l'accompagnement à la VAE et l'accès à un bilan de compétences doivent être facilités pour les collègues.

S'agissant des personnels affectés au Cned, le SE-Unsa revendique l'adaptation de la charge et de l'organisation de leur travail en fonction de leur état de santé et de leur éloignement des instituts auxquels ils sont rattachés.

S'agissant du congé longue maladie, la liste des maladies permettant un maintien du plein traitement doit être actualisée.

Le SE-Unsa revendique aussi que le CLM fractionné, dispositif permettant notamment à l'annonce d'une maladie chronique listée une possibilité de maintien provisoire dans l'emploi, voit sa période de référence allongée pour permettre au bénéficiaire de disposer d'un nombre de jours à ½ traitement égal à un CLM non fractionné.

III.9. Action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leur famille, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

III.9.1. Équité de traitement entre les ministères

Malgré des avancées pour les personnels, l'action sociale reste insuffisante et surtout inégalitaire d'un ministère à l'autre.

Dans l'Éducation nationale, face aux besoins réels des personnels, le SE-Unsa dénonce la faiblesse des crédits dédiés à l'action sociale masquée par une information à tous très insuffisante.

En lien avec l'Unsa Fonction publique, il revendique que :

- le financement de l'action sociale soit lié de manière pérenne à un pourcentage effectif de la masse salariale qui soit le même dans tous les ministères ;
- les montants des aides soient indexés sur l'indice des prix à la consommation ;
- les critères d'attribution soient régulièrement réévalués ;
- une réflexion soit menée sur le logement, dans un cadre interministériel.

Le SE-Unsa revendique également que soit accentuée une réflexion sur l'aide au transport dans le cadre du développement durable.

L'association Préau missionnée depuis 2021 pour développer une offre de prestations culturelles, sociales, sportives, touristiques et de loisirs à destination des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, doit cohabiter avec l'action sociale interministérielle, ministérielle et académique sans s'y substituer afin de l'enrichir.

Le SE-Unsa exige que les organisations syndicales représentatives soient associées à la mise en place et au fonctionnement de Préau. L'enveloppe réellement disponible de Préau doit concerner

tous les personnels, actifs et retraités, et répondre à la diversité des situations et besoins individuels.

Pour le SE-Unsa, il est impératif que les offres de Préau soient accessibles à tous sans condition, notamment financière.

III.9.2. Des améliorations nécessaires

Avec l'Unsa Fonction publique, le SE-Unsa revendique :

- le relèvement des plafonds et des conditions d'attribution des *Chèques-vacances* afin que les enseignantes et enseignants, CPE et PsyEN actifs et retraités y aient accès véritablement ;
- le relèvement des taux de participation du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ;
- un *Chèque emploi service* encore plus universel par : l'élargissement du champ d'utilisation du Cesu aux agents non parents, le déplafonnement de la dernière tranche du Cesu - *garde d'enfant 0/6 ans*, le développement du Cesu - *garde d'enfant 6/12 ans* ;
- l'élargissement de l'aide à l'installation des personnels (AIP) aux agents contractuels ;
- le relèvement significatif du plafond de la prestation *aide au maintien à domicile* pour les agents retraités (plan d'action personnalisé et aide à l'habitat et au cadre de vie) ;
- la création d'une aide au financement des études supérieures des enfants des agents, actifs ou retraités.

Le SE-Unsa demande également la création d'une aide aux personnels actifs ou retraités et à leurs enfants à charge de moins de 18 ans sur une partie des dépenses engagées pour certains frais médicaux (exemples : correction visuelle, prothèses auditives, orthodontie, ergothérapie, psychomotricité, chirurgie du dos, traitement des troubles dépressifs...).

Dans le cadre de l'article 40 de la loi de *Transformation de la Fonction publique*, le SE-Unsa demande que la part de la protection sociale complémentaire prise en charge par l'employeur soit *a minima* de 50 % des cotisations, qu'elle concerne tous les agents publics actifs et retraités sans exception et qu'elle soit désocialisée et défiscalisée.

Par ailleurs, le SE-Unsa exige un panier de soins véritablement intéressant pour les personnels.

Spécifiquement pour les personnels rémunérés sur le budget d'établissement ou exerçant chez un opérateur (Cned, AEFÉ, Canopé...), le SE-Unsa revendique une participation de l'établissement

ou de l'opérateur au financement de l'action sociale afin que les personnels concernés bénéficient du droit à l'action sociale.

Le SE-Unsa demande une communication individuelle régulière ainsi qu'une actualisation annuelle sur tous les territoires et une harmonisation des prestations nationales entre tous les territoires.

IV. Et en plus pour moi...

Cette partie est présentée par ordre alphabétique des catégories de personnel.

IV.1. Acteur-riche du sport scolaire

L'offre sportive doit répondre aux attentes du plus grand nombre et être construite avec les usagers et, dans le 2^d degré, les emplois du temps doivent être conçus pour permettre l'activité de l'association sportive (As).

Le SE-Unsa revendique la construction et la mise en œuvre d'un plan national de développement du sport scolaire de la maternelle (dès la petite section) à l'université, décliné en territoires et associant systématiquement les fédérations sportives de l'enseignement public (Usep, UNSS et FFSU).

Il soutient l'inscription d'un volet du sport scolaire dans les projets d'école/établissement ainsi que dans le cadre des travaux des conseils écoles-collège.

Le SE-Unsa demande une coordination des As d'écoles et d'établissement d'un même secteur de collège, comme une coordination des actions de l'Usep et de l'UNSS aux niveaux local et national.

Dans le 1^{er} degré, le SE-Unsa revendique l'existence d'une As de coordination par secteur de collège et un financement des collectivités territoriales à chaque As d'école. Le SE-Unsa revendique le fléchage effectif d'un poste Usep par département dans la carte scolaire.

Dans le 2^d degré, il exige des statuts clairs et sécurisants en matière de responsabilité pour les membres de l'As, la mise en œuvre d'un fonctionnement démocratique fondé sur le droit commun des associations et un maintien des subventions des collectivités territoriales.

Le SE-Unsa revendique l'affiliation à l'Usep pour toute association sportive dans le 1^{er} degré.

Concernant les conseils départementaux et régionaux de l'UNSS, le SE-Unsa souhaite que la représentativité des fédérations d'enseignants d'EPS soit établie par rapport aux résultats des élections professionnelles lors du scrutin du CSA académique. Concernant les instances nationales de l'UNSS (conseil d'administration, assemblée générale), le SE-Unsa souhaite que la représentativité des enseignants d'EPS soit établie par rapport aux résultats des élections professionnelles au CSA ministériel.

L'accès et la gratuité des installations sportives et des transports publics doivent être garantis à toutes les As.

Le SE-Unsa soutient une formation de tous les acteurs du sport scolaire (élèves, enseignants, conseillers pédagogiques, IEN, chefs d'établissements, CPE, parents) organisée en partenariat avec les Inspé et les UFR Staps et ayant recours à l'expertise des fédérations du sport scolaire.

Le SE-Unsa revendique une rémunération en HSE pour les enseignants d'EPS s'investissant au-delà de 5 h hebdomadaires en tenant compte des différentes missions (encadrement, animation, compétitions) à l'UNSS.

Il demande une rémunération en heures supplémentaires ou des décharges d'enseignement aux PE s'investissant hors temps scolaire.

Les coordonnateurs de district UNSS doivent pouvoir choisir de bénéficier d'IMP ou d'une décharge de temps hebdomadaire pour exercer cette mission de coordination.

Les coordinations de district UNSS ainsi que les présidences et délégations Usep doivent faire partie des fonctions éligibles au titre du vivier 1 de la classe exceptionnelle

IV.2. AED

Le SE-Unsa demande une revalorisation salariale tous les trois ans, déconnectée de l'évaluation professionnelle. L'indice de rémunération plancher actuel doit augmenter significativement. Par ailleurs, l'accès aux primes et indemnités liées au lieu d'exercice (ex. éducation prioritaire) doit leur être garanti.

Le SE-Unsa revendique le droit pour les AED de bénéficier des indemnités péri-éducatives.

Le SE-Unsa demande une standardisation des contrats d'AED et le strict respect de leurs missions. De plus, la durée de ces contrats doit être de 3 ans minimum.

Les AED doivent bénéficier d'un service aménagé permettant la poursuite d'études (service annuel réparti sur 39 semaines, temps de travail hebdomadaire limité à 31 h) et toutes facilités doivent leur être données pour passer les concours (autorisations d'absence...). Le SE-Unsa demande que tous les AED bénéficient automatiquement du crédit formation 400 heures pour préparer leur avenir professionnel.

Les AED titulaires d'un contrat d'assistant pédagogique doivent bénéficier d'un temps de préparation décompté du temps de service.

Les concours internes d'enseignants et de CPE doivent être réaménagés pour les AED, en revoyant les modalités de Raep.

Les AED doivent pouvoir assister aux réunions et commissions qui ont trait à leurs fonctions.

En cas de non-renouvellement du contrat, l'avis doit être motivé.

Avec l'Unsa Fonction publique, le SE-Unsa revendique l'élargissement du champ d'utilisation du Cesu, notamment en ce qui concerne la garde d'enfant y compris pour les personnels rémunérés par les EPLE.

Le SE-Unsa demande que tous les AED bénéficient de formations d'adaptation à l'emploi dès leur prise de fonctions. Ils doivent également bénéficier d'un suivi et d'un accompagnement réguliers quant à la construction de leur projet professionnel.

Le SE-Unsa demande que les AED volontaires puissent être pérennisés sur leur mission au-delà des six ans prévus par les textes. Pour cela, c'est un véritable métier d'AED qu'il faut créer.

Le SE-Unsa demande la mise en place d'une subrogation entre les caisses de prévoyance et les services du rectorat pour les AED afin d'améliorer le traitement de leurs congés maladie.

IV.3. AESH

Le SE-Unsa demande une évolution du cadre réglementaire de recrutement des AESH, permettant aux personnels qui le souhaitent de travailler à temps complet en exerçant leurs missions sur tous les temps éducatifs.

Afin de pallier les absences d'AESH, le SE-Unsa demande la mise en place d'un dispositif de remplacement spécifique à ce métier.

Le SE-Unsa réclame une revalorisation significative de la grille de rémunération et le maintien d'écart significatifs entre les différents échelons.

Le SE-Unsa revendique la suppression de la distinction *Titre 2* et *Hors titre 2*. Les AESH doivent avoir accès aux mêmes prestations sur l'ensemble du territoire, quel que soit leur employeur.

Le SE-Unsa demande la création d'un corps spécifique de fonctionnaires pour ces personnels.

Tous les personnels (CDD, CDI) accompagnants d'élèves en situation de handicap volontaires doivent pouvoir suivre la formation au DEAES. Le temps de travail doit être aménagé en conséquence et les frais d'inscription et de déplacement doivent être pris en charge par l'employeur. Le DEAES doit être reconnu comme diplôme de niveau 4.

Les AESH doivent être reconnus comme membres de l'équipe éducative à part entière (être invités aux réunions relatives à la prise en charge du ou des élèves suivis, conseils de classe, avoir un casier, participer à des sessions de formation commune, avoir accès à l'ENT...).

L'accès aux primes et indemnités liées au lieu d'exercice (par exemple en éducation prioritaire) doit être garanti aux AESH affectés dans un établissement.

Le SE-Unsa demande la création d'une indemnité de fonctions pour les AESH qui reconnaît les sujétions spécifiques à ce métier.

- En cas de non-renouvellement du contrat, l'avis doit être motivé.

- Avec l'Unsa Fonction publique, le SE-Unsa revendique l'élargissement du champ d'utilisation du Cesu, notamment en ce qui concerne la garde d'enfant.
- Le SE-Unsa demande la tenue d'un groupe de travail affectation des AESH dans chaque département. Pour cela, leur affectation doit s'établir dans un cadre équitable et transparent (barème, discriminants...).
- Une stabilité dans l'accompagnement d'un élève doit être favorisée si elle correspond aux besoins de l'élève, et aux souhaits de la famille, de l'AESH et de l'enseignant.

Le SE-Unsa réclame le développement, sur tout le territoire, de modules de formation continue spécifiques pour les AESH, éléments essentiels de leur professionnalisation. Un accès plus grand aux MIN doit également leur être permis. Les formations intercatégorielles doivent également être développées pour faciliter le travail collaboratif notamment avec les enseignants.

Le SE-Unsa réclame la prise en charge des frais de repas pour les AESH dès lors que leur mission implique d'accompagner un élève sur le temps de cantine.

Pour les AESH exerçant sur plusieurs établissements, le SE-Unsa revendique la prise en compte effective du temps de déplacement dans leur emploi du temps sans nuire au temps d'accompagnement, et le remboursement rapide des frais de déplacement réellement engagés par l'agent.

Le SE-Unsa demande la mise en place d'une subrogation entre les caisses de prévoyance et les services du rectorat pour les AESH afin d'améliorer le traitement de leurs congés maladie.

Le SE-Unsa milite pour un raccourcissement des délais de procédure permettant à un AESH de percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

La mise en œuvre du dispositif PIAL ne doit pas dégrader les conditions de travail des AESH.

Les AESH qui exercent en PIAL doivent être étroitement associés au projet de scolarisation des enfants et jeunes, et plus généralement à la rédaction d'un projet d'inclusion spécifique au PIAL. Cela implique notamment qu'ils soient systématiquement associés à l'élaboration de leur emploi du temps. Le SE-Unsa demande par ailleurs le respect de la notification du type d'accompagnement.

Pour le cas particulier des AESH qui peuvent changer d'affectation au sein d'un PIAL, les modalités d'affectation doivent prendre en compte les spécificités du territoire pour éviter de dégrader davantage les conditions de travail des agents. À la demande des agents, les possibilités de changer de PIAL d'affectation doivent être systématiquement étudiées et facilitées.

IV.4. Agrégé·e

Le SE-Unsa demande une organisation des emplois du temps qui permette d'organiser plus efficacement le travail collectif.

Le SE-Unsa demande une décharge de service d'une heure pour tous les enseignants en service partagé dès lors qu'ils sont sur deux établissements différents, y compris dans une même commune.

Le SE-Unsa revendique que la charge de travail induite par les épreuves en cours d'année soit reconnue.

Dans une perspective de possibilités accrues de mobilité, dans le cadre du *continuum* bac-3/bac +3, le SE-Unsa revendique que :

- des passerelles vers l'enseignement supérieur (STS, IUT, licence) soient organisées ;
- les procédures d'accès au supérieur soient revues et clarifiées ;
- toutes les universités ouvrent régulièrement le concours réservé permettant aux professeurs agrégés d'accéder au corps des maîtres de conférences ;
- les postes vacants en classes préparatoires et en Inspé soient publiés et les critères d'accès connus de tous ;
- une gestion des carrières à l'échelon académique pour un meilleur suivi des carrières ;
- tout enseignant inscrit en thèse bénéficie au moins d'une année de congé pour la poursuivre ;
- la création de postes en service partagé *lycée-enseignement supérieur* pour les professeurs agrégés soit expérimentée, à l'échelle académique ;
- l'enseignement en BTS et à l'université soit intégré aux critères donnant accès au corps des professeurs de chaire supérieure par liste d'aptitude.

Le SE-Unsa revendique la revalorisation de l'indemnité de fonction MLDS à hauteur de la part fixe de l'Isoc.

Le SE-Unsa revendique le financement de deux heures de chorale pour chaque établissement.

Le SE-Unsa revendique que l'indemnité pour effectifs lourds concerne les enseignants de collège à partir de 30 élèves.

IV.5. Certifié·e - PEGC

Le SE-Unsa demande une meilleure organisation des emplois du temps qui permette d'organiser plus efficacement le travail collectif.

Le SE-Unsa demande que les professeurs de technologie, de STI2D et de biotechnologie puissent bénéficier de l'heure de préparation, comme en physique-chimie et SVT lorsqu'il n'y a pas le personnel dédié.

Le SE-Unsa revendique que l'indemnité pour effectifs lourds concerne les enseignants de collège à partir de 30 élèves.

Le SE-Unsa demande une prise en compte de la bi-admissibilité aux concours de l'agrégation pour l'accès à l'agrégation par liste d'aptitude.

Le SE-Unsa demande que l'agrégation soit possible pour tous les certifiés, quelle que soit leur discipline et notamment en documentation et en technologie.

Le SE-Unsa revendique que la charge de travail induite par les épreuves en cours d'année soit reconnue.

Le SE-Unsa demande une décharge de service d'une heure pour tous les enseignants en service partagé dès lors qu'ils sont sur deux établissements différents y compris dans une même commune.

Le SE-Unsa demande la valorisation des certifications complémentaires pour l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude.

Le SE-Unsa revendique le financement de deux heures de chorale pour chaque établissement.

Le SE-Unsa revendique la possibilité pour les enseignants d'arts plastiques et d'éducation musicale d'obtenir un forfait de deux heures dans leur service pour mener des projets d'éducation artistique et culturelle.

Le SE-Unsa revendique la revalorisation de l'indemnité de fonction MLDS à hauteur de la part fixe de l'Isoc.

IV.6. Contractuel·le enseignant·e, CPE, PsyEN

Le SE-Unsa, avec sa fédération, demande une réforme du cadre de gestion et du recrutement des enseignants, CPE et PsyEN contractuels avec notamment une augmentation des moyens dans les services administratifs des DPE.

La formation d'adaptation à l'emploi lors de la prise de fonctions doit être effective. Le SE-Unsa revendique une formation spécifique avant la prise de fonction et l'accès à la formation continue doit être renforcé, y compris s'ils sont recrutés en cours d'année.

Lors de leur 1^{re} année de contractuel, un tutorat doit être recherché.

La détermination du niveau de rémunération des contractuels doit prendre en compte toutes les expériences professionnelles acquises antérieurement, dans le privé et/ou une Fonction publique.

Le SE-Unsa demande une revalorisation salariale tous les trois ans, déconnectée de l'évaluation professionnelle et prenant en compte l'ancienneté.

Le SE-Unsa exige l'alignement des taux horaire des heures supplémentaires des contractuels sur les taux des fonctionnaires.

Le SE-Unsa revendique l'accès à l'ISSR pour les contractuels placés sur un poste de remplaçant avec une école/un établissement de rattachement.

Le SE-Unsa demande que les contrats permettent aux contractuels enseignants, CPE et PsyEN un accompagnement gratuit à la VAE.

Le SE-Unsa demande que le reclassement des ex-contractuels enseignants, CPE et PsyEN s'opère sur la base la plus favorable.

Le SE-Unsa demande la suppression de la règle de la discontinuité des services dans la prise en compte du reclassement des contractuels.

Le SE-Unsa demande la mise en place d'une préparation aux concours d'enseignement, d'éducation et de psychologue de l'Éducation nationale sur l'ensemble du territoire.

Les contractuels enseignants, CPE et PsyEN doivent pouvoir obtenir un congé à chaque fois qu'ils passent un concours (écrit ou oral), incluant des jours de préparation et les délais de route.

Pour élargir les perspectives des enseignants, CPE et PsyEN contractuels, le SE-Unsa demande que des concours réservés avec des épreuves adaptées soient mis en place.

Le SE-Unsa demande la tenue de groupes de travail d'affectation des contractuels enseignants, CPE, PsyEN dans chaque académie. Pour cela, il est nécessaire de s'appuyer sur un barème prenant en compte notamment l'ordre des vœux, l'ancienneté et la situation familiale, médicale et sociale. Le SE-Unsa demande que les contractuels soient informés de ces règles d'affectation établies par l'administration.

Les contractuels enseignants, CPE, PsyEN en congés rémunérés (maladie, maternité) doivent être considérés en position d'activité lors des affectations afin d'éviter toute discrimination.

Le SE-Unsa revendique que les contractuels enseignants, CPE, PsyEN en CDI voient leurs conditions de travail améliorées avec la prise en compte de leur ancienneté de service et de leur situation personnelle pour les décisions d'affectation.

Le SE-Unsa revendique que les contractuels enseignants, CPE, PsyEN en CDI voient leurs conditions de travail améliorées, notamment en définissant une zone de remplacement limitée pour laquelle l'affectation prend en compte leur ancienneté de service et leur situation personnelle.

Le SE-Unsa milite pour un raccourcissement des délais de procédure permettant à un contractuel enseignant, CPE, PsyEN de percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le SE-Unsa demande une motivation des non-renouvellements pour les contractuels ayant plus de deux ans d'ancienneté.

Le SE-Unsa demande une consultation des organisations syndicales en CSA sur la gestion des emplois et des ressources humaines en contractuels enseignants, CPE, PsyEN.

Le SE-Unsa demande que le calcul de l'ancienneté ouvrant droit aux congés maladie payés et à l'action sociale pour les contractuels ne soit plus effectué à partir du contrat en cours, mais sur l'ensemble des contrats de l'agent.

Le SE-Unsa demande qu'une convention soit mise en place entre l'Éducation nationale et Pôle emploi afin de faciliter le paiement des ARE des contractuels et ainsi éviter les problèmes liés à la délivrance des attestations employeurs.

IV.7. CPE

Le SE-Unsa revendique un service de 35 heures hebdomadaires inscrites à l'emploi du temps, toutes tâches comprises. Tout dépassement doit pouvoir donner lieu à une récupération et être prévu dans un texte réglementaire, voire à une rémunération selon de nouvelles modalités qui prennent en compte la spécificité du statut de CPE.

Le SE-Unsa demande la transformation de la 39^e semaine prévue dans les obligations de service annuelle en un forfait hebdomadaire de 5 h au lieu de 4 h, laissées sous la responsabilité des CPE pour l'organisation de leurs missions. Par ailleurs, ce forfait ne doit pas être détourné ou récupéré pour effectuer d'autres tâches.

Chaque établissement doit être doté d'au moins un CPE. À compter de 250 élèves en éducation prioritaire, l'attribution d'un CPE supplémentaire doit être étudiée en tenant compte des caractéristiques de l'établissement. Hors éducation prioritaire, au-delà de 400 élèves, l'attribution d'un CPE supplémentaire doit être systématiquement étudiée.

Le SE-Unsa revendique qu'un CPE exerçant en REP ou REP + ne soit pas en service partagé.

Le SE-Unsa revendique un CPE supplémentaire par établissement si ce dernier dispose d'un internat. Les locaux doivent être adaptés en conséquence.

Concernant la formation, le SE-Unsa demande que les réunions de formation de bassin aient lieu sur le temps de travail, qu'elles soient accessibles à tous et prévues dans le PAF. Ces réunions de bassin doivent être pourvues d'un budget de fonctionnement adapté aux besoins notamment pour rembourser les frais de déplacements des CPE participants et rémunérer des intervenants. Par ailleurs, les CPE doivent pouvoir accéder à la formation puis à la certification du Cappei.

Le SE-Unsa revendique la création d'un corps d'inspection propre aux personnels d'éducation accessible directement aux CPE sans passer par la fonction de chef d'établissement.

Concernant les débouchés de carrière, le SE-Unsa demande l'accès direct au corps d'IA-IPR *via scolaire* par concours, liste d'aptitude et détachement, sans passer obligatoirement par la fonction de chef d'établissement.

Le SE-Unsa revendique que l'indemnité forfaitaire des CPE soit revalorisée. Le SE-Unsa demande qu'une part variable soit créée pour prendre en compte des missions particulières (internat, formation, animation...).

Les CPE doivent avoir accès aux IMP au même titre que les enseignants, notamment en ce qui concerne le tutorat, la lutte contre le décrochage scolaire et la responsabilité d'un parcours (citoyen, avenir, éducatif, de santé...).

Le SE-Unsa revendique l'extension aux CPE du bénéfice de l'indemnité des personnels enseignants dans les structures spécialisées et adaptées.

Les CPE relevant d'une affectation provisoire ne doivent pas se voir imposer un logement par nécessité absolue de service.

Le SE-Unsa revendique, pour les CPE, le choix d'occuper ou non le logement de fonction.

Le SE-Unsa revendique un affichage des postes logés par les rectorats lors de la publication des postes vacants du mouvement intra-académique. Les CA ne doivent plus modifier les attributions de NAS (nécessité absolue de service) après la publication du poste.

Le SE-Unsa revendique la revalorisation de l'indemnité de fonction MLDS à hauteur de la part fixe de l'Isoc.

La fonction de coordonnateur de bassin doit être généralisée et valorisée par une IMP académique et reconnue comme fonction particulière d'accès à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1.

IV.8. CPIF/CFC

Le SE-Unsa demande la création d'un mouvement national afin d'offrir des possibilités de mutation effectives.

Le SE-Unsa demande la création d'une discipline d'inspection relative à l'ingénierie de formation.

Le SE-Unsa demande la création d'une agrégation en ingénierie de formation.

Les CPIF et les CFC doivent pouvoir bénéficier d'un dispositif d'évaluation professionnelle afin de disposer de réelles perspectives de mobilité professionnelle.

Pour les CPIF :

- création d'une agrégation accessible à tous les certifiés CPIF.

Pour les CFC :

- revalorisation de 30 % de l'indemnité CFC ;
- majoration de 40 points de la NBI ;
- réactualisation et élargissement du référentiel CFC au regard des évolutions de la formation professionnelle, de l'apprentissage et des lieux d'exercice : Gréta, Dafco-Dafpic, GIP, FCIP...).

Ils doivent faire partie des fonctions éligibles pour l'accès prioritaire à la classe exceptionnelle.

Le SE-Unsa demande que les CFC et les CPIF puissent avoir accès au PAF et aux MIN.

Le SE-Unsa demande un régime indemnitaire pour les CPIF exerçant en Gréta et en GIP.

Le SE-Unsa demande une formation spécifique pour les lauréats des concours CPIF.

IV.9. Directeur·rice d'école

La durée de validité de la liste d'aptitude doit être portée de 3 à 5 ans.

Tout directeur d'école à 1 classe, qu'il soit nommé à titre provisoire ou définitif, doit bénéficier des mêmes dispositions que les autres directeurs concernant la liste d'aptitude et la formation.

Les directeurs ont le droit à la déconnexion, n'ont pas à subir d'astreinte téléphonique ou électronique et n'ont pas à utiliser leur équipement et forfait personnels. Seuls les cas d'extrême gravité peuvent justifier la nécessité de les joindre en dehors de leurs obligations de service.

Tout directeur doit pouvoir disposer d'un téléphone portable professionnel, d'un ordinateur portable professionnel équipé des applications spécifiques à l'exercice de sa fonction.

Les directeurs doivent disposer d'outils numériques fonctionnels pour la gestion des écoles avec une mise à jour régulière.

Les directeurs d'école doivent être mieux reconnus financièrement par :

- une augmentation de la Bi en fonction du nombre de classes ;
- une lss de 300 euros bruts minimum mensuels.

L'exercice de leurs missions doit être facilité :

- redistribution des tâches administratives ;
- aide administrative formée et pérenne pour toutes les écoles ;
- formation continue régulière et tenue de réunions de directeurs sur le temps de classe, et avec remplacement si ces formations et réunions ont lieu un jour non déchargé ;
- animations pédagogiques spécifiques à la direction dans le cadre des 18 heures de formation ;
- amélioration du régime de décharge pour tous, quel que soit le nombre de classes.

Le SE-Unsa revendique une amélioration du régime de décharge pour tous les directeurs, avec :

- une décharge majorée pour les directeurs exerçant en éducation prioritaire et ceux qui exercent dans une école comprenant un dispositif ou une classe spécialisée (Ulis école, UPE2A, Clex, UEMA, UEA, UEE, etc.), dans une école multisite ou une école avec un projet pédagogique particulier (classes à horaires aménagés, classes bilingues, cités éducatives, etc.) ;
- une décharge spécifique pour la coordination de RPI ;
- un régime de décharge supérieur à celui de la rentrée 2022 correspondant au tableau ci-dessous avec un groupe intermédiaire de 6 à 9 classes, entre la demi-décharge et la décharge totale, où les directeurs d'école complètement déchargés de la responsabilité d'une classe attirée conserveraient une mission d'enseignement au service du projet d'école sur le principe d'un maître supplémentaire dans l'école.

Nombre de classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14 et plus
Bi	20 pts		30pts		40 pts		50 pts		60 pts		70 pts		100 pts	
Décharge	18j /an	0,25	0,33		0,5 + 0,5 MSup		0,75 + 0,25 MSup		1					
Aide administrative	0,5								1					

Pour les directeurs ne bénéficiant pas de décharge hebdomadaire, cette décharge doit être assurée par le même enseignant tout au long de l'année avec un calendrier fixe.

À partir de 15 classes, ou plus de 300 élèves, le directeur doit pouvoir bénéficier d'une aide humaine supplémentaire.

En cas d'absence du directeur, l'intérim doit être facilité et l'administration doit tout mettre en œuvre pour que l'intérim se mette en place dans les plus brefs délais.

Dans le cadre d'un personnel assurant un intérim de direction sur une année complète, le SE-Unsa demande qu'il puisse bénéficier d'un minimum de 2 semaines de formation initiale pour l'aider à assurer les missions principales de la direction et qu'il soit accompagné d'un tuteur tout au long de l'année. Un personnel assurant un intérim de direction pour une durée inférieure à un mois doit pouvoir être rémunéré dès le premier jour d'intérim.

Dans le cadre de son projet d'évolution du statut de l'école, le SE-Unsa souhaite la création d'une fonction de directeur d'établissement public communal ou intercommunal d'enseignement qui reconnaisse ces nouvelles prérogatives. Le lien de ce directeur envers les enseignants serait fonctionnel et non hiérarchique. Cette fonction devra être valorisée financièrement. Pour pouvoir exercer ses responsabilités, ce directeur, enseignant des écoles, devra être formé à sa nouvelle fonction. Il devra également disposer d'un secrétariat formé et pérenne, d'un référent juridique et d'un guide pratique, administratif et juridique, actualisé, ainsi que d'une décharge totale. Dans le cas d'établissements dont le nombre de classes ne permettrait pas immédiatement une décharge totale, le directeur pourrait conserver une mission d'enseignement au service du projet d'école tout en étant complètement déchargé de la responsabilité d'une classe attitrée sur le principe d'un maître supplémentaire dans l'école.

IV.10. Enseignant-e d'EPS

Le SE-Unsa demande une meilleure organisation des emplois du temps qui permette d'organiser plus efficacement le travail en équipe et les concertations.

Le SE-Unsa demande une décharge de service d'une heure pour tous les enseignants en service partagé dès lors qu'ils sont sur deux établissements différents, y compris dans une même commune.

Le SE-Unsa revendique l'intégration des CE et PEPS dans le corps des certifiés, avec le même temps de service global de 18 h.

Le SE-Unsa demande que le service des enseignants d'EPS comprenne une part significative consacrée à l'association sportive (As).

Les PEPS de plus de 55 ans (classés comme population à risques) doivent bénéficier d'une surveillance médicale particulière (SMP).

Le SE-Unsa demande une reconnaissance de la pénibilité dans les reconversions, les reclassements et l'aménagement des fins de carrière.

Le SE-Unsa revendique la mise à disposition d'équipements de protection individuelle pour tous les enseignants d'EPS.

Le SE-Unsa demande un nombre limité d'élèves pour les activités à risque et un dédoublement systématique des classes pour la natation.

Le SE-Unsa revendique que l'indemnité pour effectifs lourds concerne les enseignants de collège à partir de 30 élèves.

Dans le cadre de l'accompagnement éducatif, les PEPS doivent être partie prenante de l'élaboration et du pilotage du volet sportif et artistique qui doit être en cohérence avec le projet EPS et le projet de l'As.

L'animation de la section sportive doit relever prioritairement des enseignants d'EPS.

En lycée, le SE-Unsa revendique la pondération liée au travail spécifique des classes à examen.

Pour les PEPS, le SE-Unsa demande une prise en compte de la bi-admissibilité aux concours de l'agrégation pour l'accès à l'agrégation par liste d'aptitude.

Le SE-Unsa revendique 3 heures hebdomadaires d'EPS pour les élèves de tous les lycées.

Le SE-Unsa demande la création d'une spécialité EPS au lycée général et technologique.

IV.11. Enseignant·e spécialisé·e

La présence d'enseignants spécialisés est indispensable pour relever le défi de l'École inclusive, traiter la grande difficulté scolaire et prendre en charge le handicap. Leur expertise est irremplaçable. Elle ne peut se confondre avec d'autres. Ils doivent bénéficier d'une formation spécifique initiale et continue ainsi que d'un régime indemnitaire qui reconnaît leurs compétences.

Les initiatives de formations communes aux personnels des ministères intervenant auprès des élèves doivent être encouragées.

Les départs en formation spécialisée doivent être augmentés pour relever le défi de l'École inclusive et assurer ainsi le maillage nécessaire sur l'ensemble du territoire.

Les faisant-fonction doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi avant leur prise de poste et des indemnités spécifiques au poste occupé. Une bonification pour la stabilité sur le poste doit être systématique afin d'accéder à une VAE au bout de 3 ans.

Tout enseignant spécialisé doit pouvoir être remplacé, tant pour les congés que pour le complément de temps partiel.

Tous les détenteurs du Cappei doivent avoir accès à la totalité des postes spécialisés de leur académie, indépendamment de leur corps d'appartenance. Cela ne ferme la porte à personne avec une limite potentielle pour les PE d'un mouvement à l'échelle académique.

IV.11.1. Directeur·rice adjoint·e chargé·e de Segpa

Le positionnement des directeurs de Segpa ne peut se résumer à une simple question indemnitaire. Pilote des actions de l'ensemble de son équipe pédagogique, le directeur de Segpa doit voir son rôle réaffirmé dans ses fonctions d'adjoint spécialisé au chef d'établissement, chargé des besoins éducatifs particuliers.

L'accès à la titularisation sur la fonction de directeur de Segpa doit être facilité, *via* la VAE, pour les faisant-fonction.

L'accès au corps de personnels de direction doit être facilité.

IV.11.2. Enseignant·e en Esms et en Ue

Le SE-Unsa est demandeur d'un cadrage national plus lisible concernant les Esms. Le SE-Unsa revendique le passage aux 21 h hebdomadaires pour les enseignants y exerçant.

Le SE-Unsa demande la reconnaissance de la fonction de coordonnateur pédagogique en Ue (décharge, indemnité, formation).

Le SE-Unsa demande que soient revisitées les conventions entre le ministère de l'Éducation nationale et les associations gestionnaires afin de réduire les disparités entre les collègues.

IV.11.3. Enseignant·e en Ulis

Le SE-Unsa revendique que tous les coordonnateurs en Ulis se voient appliquer le même régime indemnitaire et les mêmes obligations horaires liées au niveau d'exercice. Le SE-Unsa demande la reconnaissance de la fonction de coordonnateur Ulis (décharge, indemnité, formation).

Le SE-Unsa demande que les opérations de mutation des 1^{er} et 2^d degrés soient organisées de manière à permettre à chacun de candidater aux postes de coordonnateur Ulis en école, collège ou lycée, quel que soit son corps.

IV.11.4. Enseignant·e en Rased

Le SE-Unsa réclame des Rased complets composés de maîtres spécialisés (aide à dominante pédagogique, aide à dominante relationnelle) et psychologues de l'Éducation nationale, en nombre suffisant pour couvrir l'ensemble du territoire. Leur périmètre d'intervention doit être déterminé de telle façon qu'il évite une dispersion préjudiciable à l'efficacité de leur action.

Chaque personnel de Rased est un expert dans son champ de compétences. La spécificité des missions de chacun doit être respectée.

Leur action doit être coordonnée avec les équipes enseignantes, les autres membres du pôle ressource, les services médicaux, sanitaires et sociaux.

Les Rased doivent avoir les moyens d'intervenir dès la petite section de maternelle.

Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure et à la hauteur des frais de déplacement engagés.

Il faut faciliter l'accès à la formation Cappei dans chaque académie et proposer une formation continue tout au long de la carrière.

Les Rased doivent disposer de crédits de fonctionnement suffisants, budgets suffisants et fléchés, pour acheter le matériel nécessaire à leur bon fonctionnement.

IV.11.5. Enseignant·e référent·e handicap

Le SE-Unsa demande que les postes d'enseignant référent à la scolarisation des élèves en situation de handicap soient déployés à la hauteur du nombre d'élèves en situation de handicap (un enseignant référent pour 200 dossiers maximum).

Le SE-Unsa revendique l'augmentation de leur indemnité.

Des moyens administratifs doivent leur être attribués pour leur permettre de se centrer sur la mission de suivi et de scolarisation des élèves. L'employeur doit mettre à leur disposition les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission.

Plus largement, une réflexion nationale doit s'engager sur leur charge de travail, leurs besoins de fonctionnement et leurs conditions d'exercice.

Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure et à la hauteur des frais de déplacement engagés.

Les ERSH doivent bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins professionnels.

IV.11.6. Personnels en Egpa et Érea

Tous les personnels enseignants et d'accompagnement y exerçant doivent recevoir une formation qui prend en compte à la fois les spécificités du poste et des publics accompagnés.

Les PE éducateurs ont toute leur place en Érea pour concevoir et animer des séquences éducatives dans la journée et en soirée au sein de l'internat.

Le SE-Unsa demande un traitement égal de tous les enseignants exerçant en Egpa en commençant notamment par le passage à 18 h pour les PE.

Tous les personnels exerçant en Segpa doivent pouvoir bénéficier d'une rémunération liée à leur fonction effective de professeur principal ou de référence.

IV.12. Entrant-e dans le métier

L'entrée dans le métier est une étape essentielle de la carrière. Elle conditionne en partie la relation au métier.

Le SE-Unsa défend une entrée progressive dans le métier avec une alternance et une complémentarité réelle entre des moments de formation théorique et des phases pratiques accompagnées par des tuteurs de terrain. Cet accompagnement doit sécuriser les premiers pas du professionnel dans l'apprentissage de son métier.

La formation des entrants dans le métier doit être individualisée en valorisant la diversité des parcours de chacun, en prévention de la surcharge de travail.

Les expériences professionnelles antérieures doivent être davantage prises en compte dans la mobilité géographique ainsi que pour le (re)classement.

IV.13. Formateur·rice

IV.13.1. Conseiller·ère pédagogique

La revalorisation des conseillers pédagogiques doit se poursuivre.

Les conseillers pédagogiques doivent disposer de crédits pédagogiques et de moyens matériels de fonctionnement suffisants pour assurer leurs missions.

Pour le SE-Unsa, l'expertise et l'ingénierie des conseillers pédagogiques doivent bénéficier davantage aux élèves et aux équipes. Les missions administratives doivent être réduites. Une souplesse d'organisation et de gestion de leur temps de service doit leur être accordée, y compris sur une modalité de télétravail, pour organiser leurs différentes missions.

Ils doivent être mieux inclus dans les équipes plurielles des Inspé, en particulier pour la formation continue dans laquelle ils ont vocation à intervenir. À ce titre, ils doivent pouvoir bénéficier de formations plus larges dans le cadre de l'université. Ils doivent également pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique de leur employeur d'une part, et de dispositifs adaptés par l'Inspé d'autre part, pour valoriser leur Cafipemf pour l'obtention d'un master Meef mention *Pratique et ingénierie de la formation*.

Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure et à la hauteur des frais de déplacement engagés.

IV.13.2. Formateur·rice académique

Les diverses fonctions de formateur exercées par les enseignants du second degré et CPE doivent être reconnues par la seule fonction de formateur académique. Chacun doit être accompagné dans la certification qu'est le Caffa.

Les fonctions de formateur académique doivent faire l'objet d'un appel à candidature, selon des critères transparents discutés avec les représentants du personnel.

Leurs différentes activités doivent être quantifiées et planifiées. Le SE-Unsa propose que l'heure de travaux dirigés (HTD), unité de compte utilisée dans l'enseignement supérieur dont l'Inspé, soit la référence. Elle permet de prendre en compte les temps d'intervention mais aussi de préparation, de visite, de compte-rendu de visite... Le total des différentes activités, selon le coefficient accordé à chacune, ne devra alors pas dépasser ce service dû ou, avec l'accord de l'intéressé, être rémunéré en heures supplémentaires.

Leurs indemnités doivent être revalorisées.

Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure et à la hauteur des frais de déplacement engagés.

Ils doivent pouvoir bénéficier de formations plus larges dans le cadre de l'université. Ils doivent également pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique de leur employeur d'une part, et de dispositifs adaptés par l'Inspé d'autre part, pour valoriser leur Caffa pour l'obtention d'un master Meef mention *Pratique et ingénierie de la formation*.

IV.13.3. Pemf

La fonction de Pemf doit être mieux valorisée, en matière de rémunération mais aussi de reconnaissance de leurs compétences de formateur. Tuteurs eux-mêmes, ils ont vocation également à animer des réseaux de tuteurs non Pemf, à intervenir dans les formations de l'Inspé ou du PAF.

Leurs différentes activités doivent être quantifiées et planifiées. Le SE-Unsa propose que l'heure de travaux dirigés (HTD), unité de compte utilisée dans l'enseignement supérieur dont l'Inspé, soit la référence. Elle permet de prendre en compte les temps d'intervention mais aussi de préparation, de visite, de compte-rendu de visite... Le total des différentes activités, selon le coefficient accordé à chacune, ne devra alors pas dépasser ce service dû ou, avec l'accord de l'intéressé, être rémunéré en heures supplémentaires.

Les indemnités qu'ils perçoivent doivent être revalorisées pour combler notamment le manque à gagner de l'Isae, proportionnelle au temps d'enseignement.

Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure et à la hauteur des frais de déplacement engagés.

Les Pemf doivent pouvoir bénéficier de formations plus larges dans le cadre de l'université. Ils doivent également pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique de leur employeur d'une part, et de dispositifs adaptés par l'Inspé d'autre part, pour valoriser leur Cafipemf pour l'obtention d'un master Meef mention *Pratique et ingénierie de la formation*.

Les titulaires du Cafipemf doivent avoir la possibilité d'exercer la mission de Pemf sur des postes identifiés, en dehors des écoles d'application, avec l'ensemble des rémunérations et décharges de service afférentes.

S'agissant des DEA, si leur rôle a évolué, leurs missions actuelles doivent être reconnues et confortées : pilotage du tutorat mixte, lien avec l'Inspé, implication dans l'articulation recherche-terrain.

IV.13.4. Tuteur·rice

Les missions de différents tutorats (d'étudiants, de stagiaires, d'AED prépro, d'étudiants en master Meef alternant, de stagiaires du Cappei, de directeurs d'école nouvellement nommés...) doivent

être mieux reconnues et faire l'objet d'un cadrage national, dans le premier comme dans le second degré.

Les rémunérations doivent être revalorisées.

Pour appréhender ce rôle différent de celui d'enseignant, CPE ou PsyEN, les tuteurs doivent bénéficier des informations, formations et accompagnements nécessaires inclus dans les ORS des agents.

Ils doivent être informés individuellement des modalités de mise en œuvre des Cafipemf et Caffa, en particulier des formations qui y préparent.

La désignation des tuteurs doit s'opérer sur appel à candidature et de manière non contrainte. Les Inspé et centres de formation de PsyEN doivent être associés à la définition des critères.

IV.13.5. Référent·e pour les usages du numérique

Des modalités spécifiques d'obtention du Cafipemf spécialité *Numérique* doivent être envisagées pour les référents pour les usages du numérique engagés dans cette mission depuis plusieurs années.

Tout en veillant à préserver les intérêts des personnes qui occupent déjà cette fonction, les postes d'Erun doivent être transformés en postes de conseillers pédagogiques du numérique au gré des départs ou de l'obtention du Cafipemf. Ainsi, ils pourront bénéficier des mêmes garanties et du même déroulement de carrière.

IV.14. Formateur·rice Gréta/CFA

Le SE-Unsa revendique :

- l'allègement du service annuel de 810 h en Gréta et en CFA ;
- le service d'enseignement devant élèves limité à 648 h ;
- 25 h maximum de service hebdomadaire ;
- le décompte des heures d'activités liées au service d'enseignement au-delà de 648 h pour les CFA ;
- que 162 h soient décomptées du service annuel pour reconnaître la surcharge de travail liée à la spécificité de la pédagogie en alternance ;
- en début d'année scolaire pour les CFA, puis actualisé en cours d'année pour le Gréta, un décompte prévisionnel annuel des heures de service doit être communiqué aux

personnels. En cas d'arrêt contraint de l'activité, les heures de service doivent être décomptées conformément à ce prévisionnel ;

- la prise en compte dans le temps de travail du temps de trajet entre deux lieux de travail et de visites d'entreprises ;
- l'amélioration du coefficient de 0,51 pour le décompte des activités spécifiques à la formation continue ;
- l'extension du bénéfice de l'indemnité de fonctions pour la formation continue des adultes pour tous les personnels exerçant 75 % de leur service dans le cadre de la formation continue pour adultes ;
- dans les GIP, Gréta, CFA, une négociation collective entre les partenaires sociaux doit examiner annuellement l'amélioration et la mise en œuvre des droits sociaux (mutuelle de santé, comité d'entreprise, rémunération, épargne).

Le SE-Unsa s'oppose à une mixité entre les élèves, les stagiaires de la formation professionnelle, les apprentis et les élèves de lycées professionnels dès lors qu'elle est imposée aux personnels enseignants et formateurs. Elle n'est possible que si elle est portée par les équipes pédagogiques. Dans ce cas, le SE-Unsa revendique la création d'une indemnité d'accueil de public mixé, proportionnelle au volume du public et à la durée de l'accueil.

IV.15. Personnel exerçant hors de France

Le SE-Unsa, avec sa fédération l'Unsa Éducation, soutient le développement des établissements français à l'étranger pour la scolarisation des enfants de ses ressortissants et la diffusion de la culture française, objectifs qui doivent échapper à la logique marchande.

Pour en garantir la qualité, l'État et ses opérateurs doivent assurer la pérennité des dispositifs existants à travers un investissement budgétaire à la hauteur des besoins. Cela nécessite le relèvement du plafond d'emplois à l'AEFE et une gestion plus rigoureuse du conventionnement.

Pour les collègues qui exercent à l'étranger, le SE-Unsa revendique :

- le maintien du statut des détachés auprès de l'opérateur public AEFE ;
- un accès à la mobilité à l'étranger pour tous ceux qui le souhaitent ;
- une priorité donnée à l'opérateur public AEFE pour les détachements ;
- un traitement équitable des demandes de détachement sur l'ensemble du territoire ;
- un recrutement transparent dans tout le réseau de l'EFE ;

- un dialogue social et une protection des personnels exerçant dans les établissements partenaires équivalents à ceux de l'opérateur public ;
- l'accès aux certifications Cafipemf, Caffa et Cappei ;
- la prise en compte des années d'exercice en détachement dans le réseau sur les fonctions particulières pour l'accès à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1 ;
- la reconnaissance des missions exercées et de l'expérience acquise au moment du retour en France ;
- la création d'une liste de diffusion *Ostic* pour tous les personnels en poste à l'étranger ;
- un vote électronique pour les élections professionnelles au CT de l'AEFE.

IV.16. Instituteur·rice - PE

La charge de travail des enseignants du 1^{er} degré s'est particulièrement alourdie et complexifiée. Le temps de travail explose sans contrepartie. De ce fait, le SE-Unsa réclame dès à présent un abaissement du temps de service à 26 h par semaine sur 36 semaines :

- 23 h d'enseignement au lieu de 24 h ;
- 3 h forfaitaires ou 108 h annuelles consacrées à l'identification des besoins des élèves, aux projets personnalisés de scolarisation, aux relations avec les parents, aux concertations en équipe, aux conseils d'école, à la formation, à la continuité pédagogique entre les cycles et à la liaison école-collège. Les temps de travail en équipe, au sein de l'école, doivent être organisés et gérés par l'équipe elle-même. Cela entraîne la disparition de toute prise en charge d'élèves dans les 108 h.
- Toute activité devant élèves, au-delà des 23 h (activités pédagogiques et éducatives complémentaires, heures de soutien, heures péri-éducatives...), doit être organisée au sein de l'équipe pédagogique. Les heures effectuées doivent être réparties entre les enseignants volontaires et donner lieu à rémunération sous forme d'heures supplémentaires.
- Le SE-Unsa demande que les 10 minutes d'accueil le matin et l'après-midi soient reconnues comme temps de travail des professeurs des écoles.

Dans un second temps, dans le cadre d'une réflexion innovante sur l'organisation et le fonctionnement de l'école qui ne seraient plus fondés sur le postulat d'un seul enseignant par classe, le SE-Unsa revendique à terme l'alignement du temps d'enseignement des PE sur celui des certifiés et des PLP (18 h par semaine).

Le SE-Unsa demande le versement d'une indemnité, pour tous les enseignants des écoles en service partagé, équivalant à une HSA de certifié, dès lors qu'ils exercent sur au moins deux écoles et/ou établissements différents.

Le taux des heures payées par les collectivités (surveillance, cantine, études dirigées, TAP...) doit être significativement augmenté et harmonisé.

Les enseignants du 1^{er} degré doivent bénéficier d'une indemnité dès lors qu'ils ont plus de 30 élèves dans leur classe.

Le SE-Unsa demande l'abrogation de l'article L921-4 du Code de l'Éducation pour permettre aux instituteurs ou PE de prendre leur retraite en cours d'année scolaire comme tous les autres enseignants.

Le SE-Unsa demande l'extinction du corps des instituteurs par intégration directe dans le corps des PE. Dans ce cadre, les instituteurs logés doivent pouvoir conserver leur logement en échange du paiement d'un loyer modéré.

L'indemnité représentative de logement doit être revalorisée.

IV.17. PLP

Le SE-Unsa demande une meilleure organisation des emplois du temps qui permette d'organiser plus efficacement le travail collectif et les temps de visite pour les PFMP afin d'accompagner les élèves sereinement et de maintenir le lien, plus que nécessaire, avec le milieu professionnel.

Les concertations prévues pour l'organisation des dispositifs interdisciplinaires doivent être institutionnalisées et étendues au-delà de deux séances. Le SE-Unsa demande une décharge de service d'une heure pour tous les enseignants en service partagé dès lors qu'ils sont sur deux établissements différents y compris dans une même commune.

Pour aider les équipes de lycée professionnel à prendre en charge les élèves en grande difficulté scolaire, le SE-Unsa demande la création d'une mission de référent Ébeb, accessible à un PLP titulaire du Cappei.

Les heures complémentaires d'enseignement doivent être abondées pour permettre la mise en place de groupes à effectifs réduits y compris dans les enseignements généraux.

Le SE-Unsa demande un enseignement permettant la consolidation des compétences du socle commun pour faciliter leur transfert notamment dans le milieu professionnel.

Au regard du public accueilli, les lycées professionnels doivent pouvoir intégrer la carte de l'éducation prioritaire afin que les moyens alloués puissent aussi bénéficier aux PLP.

Le SE-Unsa revendique une plus forte implantation de BTS en LP afin que davantage de PLP puissent y enseigner et ainsi faciliter la réussite des élèves issus de bac pro.

Le SE-Unsa demande que les enseignants dans la voie professionnelle bénéficient, au même titre que les enseignants des voies générale et technologique, d'une pondération comparable à celle liée au travail spécifique des classes à examen dans les LEGT, plus juste et plus avantageuse que le système indemnitaire existant. Dans l'attente, le SE-Unsa revendique que l'Iss voie pro soit revalorisée, doublée dans un premier temps.

Le SE-Unsa revendique pour les PLP de maths-sciences la pondération d'une heure des maxima de service lorsqu'il n'y a pas de personnel de labo.

Dans le cadre des mouvements intra-académiques des PLP en Segpa/Érea, le SE-Unsa revendique :

- des possibilités élargies de mutations grâce à la création d'une liste nationale de spécialités pour chaque champ professionnel, chacune d'entre elles donnant droit à mutation sur le champ considéré ;
- une bonification liée à la détention du Cappei.

Le SE-Unsa réclame une formation initiale et continue des enseignants de lycée professionnel adaptée à l'évolution technologique et numérique des métiers.

Le SE-Unsa réclame la pondération d'une heure des maxima de service pour les professeurs d'ateliers, pour la préparation, l'entretien et la mise en place des plateaux d'ateliers.

Le SE-Unsa revendique la reconnaissance des missions exercées dans le supérieur, de la fonction de professeur principal pour accéder au vivier 1 de la classe exceptionnelle.

Le SE-Unsa demande la prise en compte de formations antérieures (par une VAE) permettant une mobilité des PLP au sein d'une même famille de métier.

Le SE-Unsa exige que les PLP en atelier bénéficient d'une visite médicale annuelle.

Le SE-Unsa revendique la mise à disposition d'équipements de protection individuelle pour tous les PLP en atelier.

Le SE-Unsa revendique la revalorisation de l'indemnité de fonction MLDS à hauteur de la part fixe de l'Isoc.

Le SE-Unsa s'oppose à une mixité entre les élèves, les stagiaires de la formation professionnelle et les apprentis dès lors qu'elle est imposée aux personnels enseignants. Elle est possible si elle est portée par les équipes pédagogiques. Dans ce cas, le SE-Unsa revendique la création d'une

indemnité d'accueil des stagiaires Gréta et des apprentis, proportionnelle au volume du public et à la durée de l'accueil.

IV.18. Professeur·e documentaliste

Il doit y avoir au moins un professeur documentaliste à temps plein dans chaque établissement.

Le professeur documentaliste est force de proposition pour construire la politique documentaire, en collaboration avec l'ensemble de l'équipe (pédagogique et éducative).

La participation des professeurs documentalistes à l'AP, aux EPI et à tout autre enseignement ou co-enseignement, doit être considérée comme des heures d'enseignement.

Le SE-Unsa demande l'alignement de l'indemnité spécifique des professeurs documentalistes sur l'Isoc et que ces derniers puissent bénéficier d'heures supplémentaires au même taux que les autres certifiés.

Le SE-Unsa demande la mise en place d'un allègement de service en REP+ qui soit le pendant de la pondération 1,1.

Le SE-Unsa demande la création d'un corps d'inspection propre.

Les professeurs documentalistes doivent plus facilement avoir accès aux IMP et le niveau de rémunération préconisé pour l'IMP *Référent culture* doit être relevé.

Le SE-Unsa revendique la création d'une agrégation d'information-documentation.

L'accès des professeurs documentalistes à la fonction de professeur principal/référent élèves doit être permis.

Les réunions de bassin doivent être organisées régulièrement dans chaque académie et leur organisation fixée par un texte de référence. Ces réunions doivent faire l'objet d'une convocation et d'un ordre de mission qui permettent le remboursement des frais de déplacement.

La fonction de coordonnateur de bassin doit être généralisée et valorisée par une IMP académique et reconnue comme fonction particulière d'accès à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1.

IV.19. Professeur·e principal·e

Le SE-Unsa demande que la fonction de professeur principal soit reconnue pour les classes de Segpa, d'Ulis, d'Érea, de BTS.

Aucun enseignant ne doit être écarté de la fonction de professeur principal en raison de sa discipline.

Pour l'accès à cette fonction, le volontariat de l'enseignant doit prévaloir.

Au vu de la charge de travail croissante, le SE-Unsa demande une revalorisation de la part modulable de l'Isoc, en priorité pour les classes d'orientation et de fin de cycle avec un alignement sur celle des agrégés.

La circulaire qui définit les missions des professeurs principaux doit mieux les limiter en précisant plus clairement ce qui relève de la mission globale de tous les enseignants ou de celle d'autres corps du personnel (éducation, orientation, personnels médicosociaux...), voire des chefs d'établissement.

Les 10 heures de vie de classe doivent donner lieu à l'octroi d'heures supplémentaires. Les horaires réglementaires doivent être revus pour intégrer un temps hebdomadaire, dans l'emploi du temps des élèves et dans le service des professeurs principaux, dédié à l'accompagnement des apprentissages et des parcours des élèves.

La fonction de professeur principal dans les classes d'orientation et de fin de cycle doit faire partie des fonctions éligibles à l'accès prioritaire à la classe exceptionnelle.

Le SE-Unsa demande que les professeurs principaux soient formés et accompagnés dans l'exercice de leur mission.

Pour le SE-Unsa, les professeurs référents doivent être considérés et traités comme des professeurs principaux.

IV.20. PsyEN

Le SE-Unsa demande une représentation effective des 2 spécialités EDA et EDO dans la chaîne fonctionnelle des services de l'Éducation nationale (ministère, rectorats et DSDEN). Cette représentation doit être assurée sur des postes pérennes et par un professionnel issu du corps des PsyEN.

Pour les psychologues souhaitant passer d'une spécialité à l'autre, des passerelles doivent être mises en place. Ces passerelles entre valences ne devront pas être subordonnées à l'obtention d'un nouveau concours.

Les psychologues doivent bénéficier d'une formation continue régulière correspondant à leurs attentes et à leurs besoins, dont certaines communes aux deux spécialités.

Le SE-Unsa demande que les réunions inscrites dans les textes réglementaires entre les PsyEN EDA et entre les PsyEN des deux spécialités soient effectivement mises en place.

Le SE-Unsa demande que les frais de déplacement alloués aux psychologues prennent en compte la réalité des besoins de déplacement.

Le SE-Unsa exige que chaque psychologue bénéficie d'un budget de fonctionnement spécifique et garanti, dédié à l'achat de ses outils professionnels (tests, téléphone, matériel courant).

Chaque PsyEN doit bénéficier d'un cadre de travail lui permettant de garantir la confidentialité des échanges.

Le SE-Unsa défend l'affectation des PsyEN EDO en Cio.

Le SE-Unsa demande un taux d'encadrement de 1 psychologue pour au plus 1 000 élèves.

Le SE-Unsa demande l'augmentation du nombre de places aux concours de recrutement. Dans l'attente d'un nombre suffisant de titulaires, tous les postes vacants doivent être pourvus par des psychologues contractuels.

Le SE-Unsa demande la création de postes de psychologues dédiés aux remplacements longs et aux compléments de service des temps partiels.

Le SE-Unsa demande l'alignement des indemnités des psychologues EDO sur celles des psychologues EDA.

Le SE-Unsa demande l'alignement des ORS des psychologues de la spécialité EDO sur celles des psychologues EDA.

Le SE-UNSA exige que les PsyEN bénéficient des indemnités comme l'IFF au même titre que les corps enseignants.

Le SE-Unsa demande des critères propres aux PsyEN pour l'accès au vivier 1 de la classe exceptionnelle.

IV.21. Remplaçant·e (1^{er} degré - 2^d degré)

Le SE-Unsa demande que les moyens de remplacement soient calibrés en fonction des besoins effectifs du système.

Le SE-Unsa réclame une réforme de l'ISSR : une part fixe liée à la fonction et une part variable liée à l'effectivité des déplacements. Le calcul de l'ISSR doit être transparent et vérifiable par les titulaires remplaçants.

Le SE-Unsa demande que la date de prise de poste sur les arrêtés d'affectation soit celle d'impression dudit document.

Tous les remplaçants nommés à l'année sur un poste doivent bénéficier de l'ISSR, y compris si leur nomination intervient avant la rentrée scolaire.

Les remplaçants doivent bénéficier d'une priorité d'affectation sur les personnels contractuels.

En cas de multiples remplacements dans une même journée, le remplaçant doit percevoir l'ISSR pour sa première mission et des frais de déplacement entre le 1^{er} et le 2^e lieu de remplacement.

Le SE-Unsa demande des points de bonification pour le barème des mouvements intra concernant les remplaçants du 2^d degré dans toutes les académies.

Les zones de remplacement doivent avoir une taille raisonnable, infradépartementale et discutée en CSA ; elles doivent notamment prendre en compte les difficultés d'accès et l'étendue de certaines communes.

Tous les remplaçants doivent bénéficier des mêmes possibilités d'accès à la formation que les autres titulaires. De plus, au vu de leurs conditions particulières d'exercice, ils doivent pouvoir bénéficier de formations spécifiques.

Le SE-Unsa demande la délivrance d'un ordre de mission systématique pour tout remplacement.

Lors d'une demande de temps partiel, les remplaçants doivent pouvoir choisir leur quotité de travail et être maintenus sur leur poste.

En cas de dépassement de ses ORS, tout remplaçant doit pouvoir bénéficier sur l'année scolaire en cours d'une récupération horaire ou d'un paiement d'heures supplémentaires.

Les remplaçants du 1^{er} degré qui effectuent la totalité de leurs ORS en REP ou en REP+ doivent percevoir l'intégralité de l'indemnité REP ou REP+.

Les remplaçants doivent bénéficier à leur arrivée dans une nouvelle école ou dans un nouvel établissement d'un accueil spécifique pour faciliter leur installation.

Un fonds spécifique doit être réservé dans les établissements pour financer les projets pédagogiques des professeurs remplaçants dans la mesure où ils ne peuvent pas déposer des projets à l'avance ni les faire valider dans les instances. De même, les professeurs remplaçants du 1^{er} degré doivent bénéficier d'un budget spécifique de fonctionnement.

Aucun remplaçant du 2^d degré ne doit être affecté hors de sa discipline, ni hors de sa zone de remplacement sans son accord explicite.

Les remplaçants du 2^d degré affectés à l'année en REP, REP+ et APV, pourvu qu'ils remplissent les mêmes conditions de continuité de service, doivent pouvoir bénéficier de bonifications au mouvement inter.

Les remplaçants du 2^d degré doivent disposer d'un temps de préparation d'au moins 48 heures entre la notification du remplacement et la prise en charge des élèves.

IV.22. Retraité-e

Les retraités doivent être mieux reconnus en tant que personnes compétentes et actives avec une expérience à transmettre et à partager.

Le SE-Unsa est le premier interlocuteur de ses adhérents retraités.

L'Unsa Retraités est la structure syndicale pertinente pour traiter les problématiques spécifiques des retraités. Le SE-Unsa s'y investit pleinement, à tous les échelons territoriaux.

Avec l'Unsa Retraités, le SE-Unsa revendique :

- l'amélioration du pouvoir d'achat à travers l'exigence d'un minimum de pension, fixé par la loi, à hauteur du Smic, pour une carrière complète ;
- une revalorisation annuelle des pensions indexée sur l'évolution du salaire moyen des actifs, qui ne puisse être inférieure à l'évolution annuelle de l'indice des prix, avec un effort particulier supplémentaire pour les basses pensions et tenant compte des dépenses contraintes ;
- l'assimilation des instituteurs, des PEGC et des CE d'EPS retraités ;
- l'amélioration des dispositifs concernant la perte d'autonomie : APA, maintien à domicile, structures d'accueil publiques ou à but non lucratif...
- le développement de structures intermédiaires ;
- des moyens aux associations et aux élus pour la lutte contre l'isolement.

Avec l'Unsa Retraités, le SE-Unsa continuera à défendre :

- le droit à la santé et à la prévention ;
- le droit à la dignité à travers notamment le choix de la fin de vie ;
- une meilleure reconnaissance de la place des aidants et de leurs droits ;
- le droit à un logement et à des transports adaptés ;
- le droit à la formation tout au long de la vie.

V. Le SE-Unsa, notre syndicat

Au SE-Unsa, notre syndicalisme réformiste propose, agit pour valoriser les métiers de l'éducation, pour défendre les intérêts des personnels (enseignants, PsyEN, personnels d'éducation et d'accompagnement) et pour apporter des réponses concrètes aux difficultés rencontrées. Notre syndicalisme se veut moderne, démocratique, exigeant et combatif, porteur de progrès pour les acteurs du système éducatif qui s'expriment dans le cadre d'un dialogue social permanent et constructif, en synergie avec notre fédération et notre union.

Pour mettre en œuvre notre projet syndical ambitieux pour l'École et la société, nous avons besoin de nous appuyer sur un maillage territorial de proximité renforcé. Nos adhérents, nos engagés, nos militants sont le levier pour gagner en représentativité et en poids dans les négociations.

C'est en nous appuyant sur des campagnes d'adhésion à notre syndicalisme et en partageant notre projet que nous continuerons à renforcer notre influence dans la bataille de l'opinion.

V.1. Le développement du syndicat pour le développement de notre projet

V.1.1. Représenter les personnels : agir au service du développement

La loi de *Transformation de la Fonction publique* oblige notre organisation, à tous les échelons territoriaux (départemental, académique et national), à adapter son fonctionnement et ses actions au service des collègues en général et des adhérents en particulier. Notre représentation fédérale est un atout majeur dans ce contexte. Au-delà du texte de loi, notre rôle de représentant syndical recouvre des missions bien plus larges et multiples que nous devons investir : conseil, négociation, accompagnement, défense, formation... Avec une vigilance toute particulière sur la formation militante, nous travaillons activement pour être les représentants syndicaux connus et reconnus par les collègues et l'administration pour notre professionnalisme, notre expertise et notre exigence de transparence. Ce professionnalisme est un levier pour renforcer notre représentativité fédérale.

Nous devons continuer à optimiser, professionnaliser et renforcer notre travail d'information, d'accompagnement et de défense des collègues dans un but de développement syndical et avons en permanence le souci d'apporter et de faire connaître notre *service plus* aux adhérents.

V.1.2. Syndiquer : un objectif prioritaire

Le renforcement de notre syndicalisation passe par la fidélisation de nos syndiqués et par le recrutement de nouveaux adhérents. Pour atteindre cet objectif, le SE-Unsa met en œuvre une politique active de développement. Ce renforcement est étroitement lié à notre représentativité.

Cette politique nationale tient compte des territoires et des corps à fort potentiel de développement à travers un investissement supplémentaire. C'est pourquoi nous prévoyons, d'une part, d'accentuer l'axe de développement du 2^d degré et, d'autre part, d'intégrer nos

campagnes dans un plan de syndicalisation, décliné selon la réalité des territoires, pour dynamiser notre développement, en particulier selon nos publics cibles.

Cette stratégie de développement en proximité doit nous permettre de recruter davantage de nouveaux adhérents, et de futurs électeurs.

V.1.3. Poursuivre la professionnalisation de nos pratiques

Notre développement nécessite une professionnalisation continue de nos pratiques, dans le cadre de l'éthique et des valeurs humanistes qui sont les nôtres : prospection ciblée en particulier sur les nouvelles générations et les certifiés, développement qualitatif et quantitatif du réseau des correspondants dans les écoles et établissements, campagnes de syndicalisation et de fidélisation pilotées nationalement avec des objectifs chiffrés indicatifs. Nous amplifions ce qui fonctionne en mutualisant et en adaptant au plus près de la réalité de chacun des territoires nos campagnes et nos actions. Chaque section peut ainsi utiliser des outils mutualisés pour s'inspirer de ce qui est fait sur d'autres territoires et l'adapter localement. Des temps d'échanges de pratiques en présentiel ou en distanciel pourront être organisés entre sections de différents départements et/ou académies.

Les pratiques militantes privilégiées se fondent sur le principe du collègue@collègue, relation directe et interpersonnelle avec nos collègues. Elles se traduisent notamment par l'organisation, en distanciel ou en présentiel, de stages locaux, de rencontres, de réunions en direction des collègues sur des thématiques adaptées à leurs préoccupations, des campagnes de *phoning*, de SMS... Chaque section départementale et académique s'efforce de planifier des visites d'établissements systématiques entre deux élections professionnelles. Pour augmenter notre notoriété et amplifier nos actions, nous devons nous appuyer sur un réseau de relais de proximité renforcé, formé, outillé.

Nous devons penser la rencontre comme une étape de transformation et d'enrichissement dans un parcours militant : tout collègue est un potentiel électeur, tout électeur est un potentiel adhérent, tout adhérent est un potentiel relais de proximité, tout relais est un potentiel responsable syndical.

V.1.4. Former nos militant·es

À tous les niveaux de l'organisation, la formation des cadres et des militants de terrain est un élément clé du développement. À son initiative et si nécessaire avec l'appui du national, chaque territoire met en place des actions locales d'accompagnement et de formation afin de répondre au mieux à ses besoins militants. La mutualisation et l'adaptation de stages locaux permettent au syndicat de renforcer son action militante de terrain. Au niveau national, nous continuons de renforcer la formation politique, juridique et technique de nos cadres.

V.1.5. Militer au SE-Unsa

Notre conception du militantisme vise à rechercher en permanence l'épanouissement de nos militants en mettant en pratique nos valeurs d'ouverture et de convivialité.

En privilégiant la parité et en favorisant la diversité des profils militants et de leurs parcours antérieurs, nous cherchons à développer un militantisme de missions, de projets qui puisse permettre à davantage d'engagés de nous rejoindre dans nos actions quotidiennes et locales. En militant au SE-Unsa, nous acquérons des compétences variées qui doivent être valorisées et reconnues dans l'avancement de carrière des déchargés syndicaux. La reconnaissance du parcours militant doit pouvoir se traduire par l'obtention d'une certification. Les objectifs sont de sécuriser les trajectoires professionnelles, d'ouvrir des perspectives d'évolution de carrière et ainsi de reconnaître les compétences liées à l'engagement syndical. À cet effet, une collaboration étroite avec l'Unsa Fonction publique et un établissement de l'enseignement supérieur doit s'engager pour coconstruire une certification professionnelle et que celle-ci puisse être enregistrée au Répertoire national de certification professionnelle (RNCP) ou au Répertoire spécifique (Rs).

Nous devons donner du sens à notre militantisme pour cultiver la fierté d'être au SE-Unsa et porter haut la marque Unsa.

Si on ne milite pas pour le plaisir, militer doit permettre de se nourrir de l'ouverture qu'offre notre syndicalisme, de s'épanouir grâce au sentiment d'utilité et au sens de notre action collective. Chacun a un rôle à jouer dans ce collectif. Nous devons promouvoir de nouvelles modalités de travail et de réunions militantes qui permettent à chacun de trouver sa place ainsi qu'un équilibre pour concilier vie militante et professionnelle avec la vie personnelle. Par exemple, un financement des moyens de garde des enfants peut être mis en place.

Les outils modernes d'animation, les méthodes interactives visent à renforcer l'intérêt de nos militants pour nos instances internes.

V.2. Communiquer

La stratégie de communication du SE-Unsa vise la fidélisation de nos adhérents, la conquête de nouveaux syndiqués, une plus grande lisibilité et crédibilité de notre action syndicale. Notre objectif est double : asseoir notre notoriété auprès de notre champ de syndicalisation et de l'opinion publique d'une part et élargir notre champ d'influence auprès des responsables politiques et du monde associatif d'autre part.

Nous conduisons, en plus d'une communication globale à l'ensemble de la communauté SE-Unsa, une stratégie de communication segmentée, adaptée à la diversité de nos cibles et s'appuyant sur différents canaux de communication. Pour atteindre nos objectifs de rallier l'opinion publique, les futurs électeurs et syndiqués, nous nous inscrivons dans une recherche permanente

d'amélioration de notre communication externe. Pour cela, nous travaillons en parallèle le fond politique de notre communication et la forme de nos supports. Nous les adaptons aux habitudes et aux modes de vie et de consommation de nos publics cibles, en y intégrant l'impact environnemental.

Si l'impulsion est nationale, notre communication a vocation à s'adapter à chaque réalité locale. La cohérence de notre positionnement de communication s'impose à tous les échelons afin de garantir la cohésion du syndicat sur l'ensemble du territoire. Dans ce cadre, les échanges sont renforcés :

- entre les relais de proximité et les sections locales,
- entre les sections départementales et la section académique,
- entre les sections locales et l'échelon national.

Le SE-Unsa est aussi engagé dans une démarche de respect du Règlement général de protection des données à tous les niveaux de son organisation.

V.3. Soutenir l'engagement syndical de tous et de toutes

V.3.1. Une démarche volontaire

Le SE-Unsa veille à faciliter et à accompagner l'engagement des militants au sein de l'organisation syndicale et notamment celui des femmes.

Le SE-Unsa s'est engagé à établir un diagnostic partagé sur les freins à l'engagement syndical des femmes. Suite à l'enquête interne menée, cette démarche débouchera sur l'adoption en Conseil national d'une charte des bonnes pratiques.

V.3.2. Poursuivre notre objectif de rendre effective la parité femmes - hommes

Pour rendre effective la parité, nous nous étions fixés des objectifs, aussi bien nationalement que localement. Les progrès en ce domaine ont été très rapides et, dorénavant, l'équipe nationale, les conseils syndicaux départementaux et académiques, les bureaux de sections et le centre de formation atteignent quasiment tous la parité femmes - hommes. Nous nous engageons à continuer en facilitant l'intégration des femmes à tous les niveaux et en procédant à une évaluation régulière.

V.4. Renforcer la dynamique académique

La réorganisation territoriale de l'État, les transferts de responsabilité, l'évolution des structures de représentation imposent à tous les échelons d'adapter l'outil syndical pour favoriser les coopérations et les dynamiques académiques.

Nous devons travailler à l'articulation des sections départementales et académiques, clarifier leurs compétences et responsabilités politiques et réfléchir à l'organisation structurelle sur nos territoires. Un travail en Conseil national est d'ores et déjà entamé afin de renforcer la mutualisation et les discussions autour du maillage territorial, du secrétaire départemental 2^d degré et des correspondants.

Développer les dynamiques académiques est un levier décisif pour augmenter notre influence au plus près du terrain et obtenir l'adhésion et le vote d'un plus grand nombre de collègues. Par une stratégie de ciblage, nous devons accroître la densité et la qualité de notre réseau de relais de proximité. Notre stratégie collective de développement portera ses fruits en adaptant nos organisations d'équipe et stratégies locales aux besoins et aux contraintes du territoire.

V.5. Ouvert aux métiers de l'éducation (Unsa Éducation) et aux autres salarié-es (Unsa)

V.5.1. Notre union

Le SE-Unsa s'inscrit résolument dans le syndicalisme interprofessionnel au travers de son Union. Il invite ses militants à s'impliquer et à s'investir tant dans les instances (Unsa Fonction publique, Unsa Retraités, Unions locales, départementales et régionales), que dans les actions et les campagnes de l'Unsa visant à assurer sa représentativité. L'Unsa est désormais un acteur incontournable de la démocratie sociale, en mesure d'appuyer les revendications du SE-Unsa à tous les niveaux. Le SE-Unsa, en étant un syndicat fort de l'Éducation nationale, participe au rayonnement de son Union.

Au sein de l'Unsa, l'Unsa Fonction publique impulse et contribue à la politique de développement de l'Unsa.

Pour répondre aux préoccupations des retraités, le SE-Unsa s'implique dans le développement de l'Unsa Retraités.

V.5.2. Notre fédération

L'Unsa Éducation est un atout majeur pour pouvoir défendre les intérêts communs et individuels, protéger le droit syndical et faire progresser le système éducatif pour une société plus juste.

L'Unsa Éducation est un organe d'appui politique et matériel de ses syndicats. Les règles de représentativité imposent à notre fédération d'assurer une cohérence de positionnement et une coordination entre ses syndicats. Elle favorise l'émergence et le développement de mutualisations en son sein.

La collaboration étroite avec l'Unsa Éducation et ses syndicats est indispensable pour porter nos revendications. À l'heure des différentes transformations, il nous faut accentuer les mutualisations et développer les actions communes dans notre fédération pour renforcer notre représentativité.

V.5.3. Le SE-Unsa, premier syndicat de l'Unsa Éducation et de l'Unsa

Le SE-Unsa est le premier syndicat en effectif de notre fédération et de notre Union. À ce titre, il doit prendre toute sa part dans le fonctionnement et les prises de décision tant sur le plan local que national.

De même, les nombreuses relations avec les différents partenaires de l'École déjà mises en place nous aident à développer notre notoriété et notre influence. En tant que premier syndicat de l'Unsa, nous poursuivons notre travail local et national en développant notre stratégie d'influence afin de faire progresser notre projet syndical auprès de tous ces interlocuteurs et d'affirmer notre rôle d'organisation syndicale indispensable dans notre société.

GLOSSAIRE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS
DANS LE PROJET SYNDICAL

AED :	Assistant d'éducation
AED prépro :	Assistant d'éducation en préprofessionnalisation
AEFE :	Agence pour l'enseignement français à l'étranger
AESH :	Accompagnant des élèves en situation de handicap
AIP :	Aide à l'installation des personnels
ANLCI:	Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
AP :	Accompagnement personnalisé
APA :	Allocation personnalisée d'autonomie
APC :	Activités pédagogiques complémentaires
APEH :	Allocation aux parents d'enfants handicapés
APV :	Affectation prioritaire à valoriser
ARE :	Aide au retour à l'emploi
AS :	Association sportive
ASH :	Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés
Atsem :	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
BEP :	Brevet d'enseignement professionnel
BI :	Bonification indiciaire
BTS :	Brevet de technicien supérieur
BUT :	Bachelor universitaire de technologie
CA :	Conseil d'administration
CAEN :	Conseil académique de l'Éducation nationale
Caffa :	Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique
Cafipemf :	Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou professeur des écoles maître formateur
CAP :	Certificat d'aptitude professionnelle
	Commission administrative paritaire

Cappei :	Certificat d'aptitude professionnel aux pratiques de l'éducation inclusive
Casnav :	Centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés
CCAFCA :	Conseil consultatif académique de la formation continue des adultes
CCRAFCA :	Conseil consultatif régional académique de la formation continue des adultes
CDA :	Commission des droits et de l'autonomie
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDEN :	Conseil départemental de l'Éducation nationale
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CE (d'EPS) :	Chargé d'enseignement
Cesu :	Chèque emploi service universel
CFA :	Centre de formation d'apprentis
CFC :	Conseiller en formation continue
CHSCT :	Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail
CIO :	Centre d'information et d'orientation
Citis :	Congé pour invalidité temporaire imputable au service
Cles :	Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur
Clex :	Classe externalisée
Clin :	Classe d'initiation
CLM :	Congé de longue maladie
Cnal :	Comité national d'action laïque
Cned :	Centre national d'enseignement à distance
CPE :	Conseiller principal d'éducation
CPGE :	Classe préparatoire aux grandes écoles
CPIF :	Coordination pédagogique et ingénierie de formation
Crefop :	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CSA :	Comité social d'administration
CT :	Comité technique

Dafco-Dafpic :	Délégation académique à la formation continue – Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue
DAR :	Dispositif d'autorégulation
Darfi :	Droit au retour en formation initiale
Dasen :	Directeur académique des services de l'Éducation nationale
DEA :	Directeur d'école d'application
DEAES :	Diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social
DGI :	Danger grave et imminent
DHG :	Dotation horaire globale
DNB :	Diplôme national du brevet
DPE :	Division des personnels enseignants
DSDEN :	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale
DU :	Diplôme universitaire
Duerp :	Document unique d'évaluation des risques professionnels
Ébep :	Élèves à besoins éducatifs particuliers
EDA :	Éducation, développement et apprentissages
EDO :	Éducation, développement, conseil en orientation scolaire et professionnelle
EFE :	École française à l'étranger
Efiv :	Enfants de familles itinérantes et de voyageurs
Egpa :	Enseignement général et professionnel adapté
Elco :	Enseignements de langue et de culture d'origine
ENT :	Environnement numérique de travail
EPCI :	Établissement public de coopération intercommunale
EPI :	Enseignements pratiques interdisciplinaires
EPLÉ :	Établissement public local d'enseignement
EPS :	Éducation physique et sportive
Érea :	Établissement régional d'enseignement adapté
ERPD :	École régionale du premier degré

ERSH :	Enseignant référent pour la scolarisation des élèves en situation de handicap
Erun :	Enseignant pour les ressources et les usages numériques
ESMS :	Établissement social et médico-social
Espé :	École supérieure du professorat et de l'éducation
Esper :	Économie sociale partenaire de l'École de la République
Ess :	Économie sociale et solidaire
Evs :	Emploi de vie scolaire
Fcip :	Formation continue insertion professionnelle
FFSU :	Fédération française du sport universitaire
Foquale :	Formation qualification emploi
Fpc :	Formation professionnelle continue
Gip :	Groupement d'intérêt public
Gréta :	Groupement d'établissements pour la formation continue
(Lycée) GT :	(Lycée) général et technologique
Hdf :	Hors de France
Hs :	Heure supplémentaire
Hsa :	Heure supplémentaire année
Hse :	Heure supplémentaire effective
HTD :	Heure de travaux dirigés
IA-IPR :	Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional
IEN :	Inspecteur de l'Éducation nationale
IFF :	Indemnité forfaitaire de formation
IMP :	Indemnité pour mission particulière
INSHEA :	Institut national supérieur formation et recherche - handicap et enseignements adaptés
Inspé :	Institut national supérieur de professorat et de l'éducation
IPC :	Indice des prix à la consommation
Isae :	Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves

Isoe :	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
ISS :	Indemnité de sujétion spéciale
ISSR :	Indemnité de sujétions spéciales de remplacement
ISST :	Inspecteur de santé et sécurité au travail
IUT :	Institut universitaire de technologie
LEGT :	Lycée d'enseignement général et technologique
LMD :	Licence-master-doctorat
LP :	Lycée professionnel
MDPH :	Maison départementale des personnes handicapées
(Master) Meef :	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MIN :	Module de formation d'initiative nationale
MLDS :	Mission de lutte contre le décrochage scolaire
MSup :	Maître supplémentaire
NAS :	Nécessité absolue de service
NBI :	Nouvelle bonification indiciaire
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économiques
ONS :	Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement
ORS :	Obligations réglementaires de service
PAF :	Plan académique de formation
PalD :	Poste adapté de longue durée
PAP :	Plan d'accompagnement personnalisé
PCH :	Prestation de compensation du handicap
PE :	Professeur des écoles
PEDT :	Projet éducatif territorial
PEGC :	Professeur d'enseignement général de collège
Pemf :	Professeur des écoles maître formateur
PEPS :	Professeur d'EPS

PFMP :	Période de formation en milieu professionnel
Pial :	Pôle inclusif d'accompagnement localisé
PLP :	Professeur de lycée professionnel
PPRE :	Projet personnalisé de réussite éducative
PPS :	Projet personnalisé de scolarisation
Psc1 :	Prévention et secours civiques de niveau 1
PsyEN :	Psychologue de l'Éducation nationale
PsyEN EDA :	Psychologue de l'Éducation nationale (spécialité) <i>Éducation, développement et apprentissages</i>
PsyEN EDO :	Psychologue de l'Éducation nationale (spécialité) <i>Éducation, développement, conseil en orientation scolaire et professionnelle</i>
QVT :	Qualité de vie au travail
Raep :	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RAFP :	Retraite additionnelle de la Fonction publique
Rased :	Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
RDGI :	Registre de danger grave et imminent
REP :	Réseau d'éducation prioritaire
REP+ :	Réseau d'éducation prioritaire renforcé
RGPD :	Règlement général sur la protection des données
RH :	Ressources humaines
RPI :	Regroupement pédagogique intercommunal
RPS :	Risques psycho-sociaux
RQTH :	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSST :	Registre santé et sécurité au travail
Segpa :	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SFT :	Supplément familial de traitement
Smic :	Salaire minimum de croissance
SMP :	Surveillance médicale particulière
SPRO :	Service public régional d'orientation

SST :	Santé et sécurité au travail
STI2D :	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable
STL :	Sciences et technologies de laboratoire
STS :	Section de technicien supérieur
SVT :	Sciences de la vie et de la Terre
TAP :	Temps d'activités périscolaires
TPE :	Travaux personnels encadrés
UE :	Unité d'enseignement
UEA :	Unité d'enseignement autisme
UEE :	Unité d'enseignement externalisée
UEMA :	Unité d'enseignement en maternelle autisme
UFA :	Unité de formation en apprentissage
UFR Staps :	Unité de formation et de recherche <i>Sciences et techniques des activités physiques et sportives</i>
Ulis :	Unité localisée pour l'inclusion scolaire
UNSS :	Union nationale du sport scolaire
UPE2A :	Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants
Usep :	Union sportive de l'enseignement du premier degré
VAE :	Validation des acquis de l'expérience